

## 課題解決型地域づくりを担う人材育成の可能性

—坂井市まちづくりカレッジのプログラムとコンピテンシーに着目して—

THE POSSIBILITY OF “HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT  
FOR PROBLEM-SOLVING REGIONAL DEVELOPMENT”

— Focusing on programs and competencies by the Town Planning College of Sakai City —

水上 聡子\*<sup>1</sup>, 井口 豊\*<sup>2</sup>, 北川 直規\*<sup>3</sup>

Satoko MIZUKAMI, Yutaka IGUCHI and Naoki KITAGAWA

This paper provides the analysis of the altered qualifications of students, who participated in ten community development workshops of Sakai-city 2022 for the problem-solving type of regional planning, in terms of eight competencies. The results indicate marked improvements in the six competencies, such as the “system thinking”, “strategical”, “self-awareness”, “integrated problem-solving”, “normative”, and “coactive” elements. The effective methodology was drawn by analyzing the contents of the workshops that brought about the alteration of the six competencies. The educational effects of the methodology were also confirmed in the research conducted three months after the workshop.

**Keywords:** Problem-solving regional development, Workshop program, Competency, Town planning college

課題解決型地域づくり, ワークショッププログラム, コンピテンシー, まちづくりカレッジ

## 1. 研究の目的と仮説

## (1) 目的

確実な人口減少時代を迎え、地方ではその傾向がより顕著に表れる中、気候変動の進行、自然災害の増大、地域コミュニティの希薄化など地域のレジリエンスに関わる諸問題が山積している。限界集落<sup>注1)</sup>は、山間地に限らず市街地にも存在する。こうした問題に対応し、地域が持続可能な形で存在し続けるためには、今まで以上に課題解決型地域づくりを進めていく必要があり、そのための人材育成は極めて重要な課題と考えられる。

福井県坂井市では、2022年にワークショップ形式による「第6期まちづくりカレッジ」を実施し、全10回と補講2回、計12回を通して、課題解決型地域づくりのための人材育成を目指してきた。同市では、平成27(2015)年に各地区の公民館がコミュニティセンターへと移行し、現在26センターが活動しており、市民と行政による協働のまちづくりを実践するための拠点施設<sup>注2)</sup>としてまちづくりの人材育成機能が新たに期待されている。そして、次世代をどう育てていくかが課題となっており、地域課題の解決に向けて力を発揮し合える人材の育成が急務と考えられる。

既往研究では、柳田ら(2019)<sup>1)</sup>が「農山村地域での課題発見型イベントによる地域づくり」の論考を通して、その始動・進展の要因に「地域での課題の発掘と共有」があるとしており、住民が担い手

として育っていくためには「地域の課題認識」を通して地域づくりの当事者に成長していくことが重要であると指摘している。

筆者の一人水上は、まちづくりカレッジの講師として、年間を通してその企画運営に携わった。本稿では、持続可能な地域社会を形成するための人材育成の可能性を明らかにするため、まちづくりカレッジの受講生が課題解決型地域づくりを担う人材として、ユネスコが持続可能な社会づくりに必要な人材の資質・能力として提示した持続可能性キー・コンピテンシー(以下、コンピテンシー)<sup>注3)4)</sup>(水上・高橋2021, 水上・井口2023, 高橋・ホフマン2019, 佐藤・広石2020)<sup>2)3)4)5)</sup>の考え方とそれをういた方法論からどのように変化していったかを分析しつつ、各回のプログラムの特徴から効果的な人材育成方法の手がかりを見出すことを目的とする。

人材育成の可能性をコンピテンシーの観点から捉えた既往研究としては、水上・高橋(2021)<sup>2)</sup>、水上・井口(2022)<sup>3)</sup>が福井県版気候変動教育プログラムの実践による受講生の変化を分析している。いずれも、シティズンシップ教育<sup>6), 注5)</sup>を中心テーマにすえ、社会を担う一員として、知識だけでなく意識やスキルを備えた市民として力をつけるための教育のあり方を模索しており、そのために重要となる各種コンピテンシーの可能性を分析している。福井・長倉(2022)<sup>7)</sup>は、多くの教育現場が取り組んできたESD<sup>注6)</sup>の枠組みをユネスコのコンピテンシーから検討し、総合的な学習の時間<sup>注7)</sup>における実践

\*1 アルマス・バイオコスモス研究所 代表・博士(工学)

\*2 生物科学研究所 代表・学士(理学)

\*3 坂井市役所市民協働課 課長・短期大学士(農学)

Manager, Institute for Harmas Biocosmos, Dr.Eng.

Manager, Laboratory of Biology, B.Sc.

Manager, Sakai City Section of citizen collaboration, B.Agr.

モデルを作成しており、ESD 推進のための新たな枠組みを提示している。

人材育成に関するワークショッププログラムの重要性については、水上・桜井（2013）<sup>8)</sup>が、協働的学びの場における対話支援を内発的動機づけ<sup>注8)</sup>の観点から分析しており、プログラムと対話支援技術の重要性を指摘している。一方、小川ら（2021）<sup>9)</sup>は、まちづくりの人材育成の現状やまちづくり学習の課題をふまえ、松山アーバンデザインスクールの取り組みを通して、人材育成プログラムでの学習経験と担い手像の形成について論じている。この中で、まちづくりの担い手育成は地域の課題解決に関わる実践的な経験が必要であると言われているものの、実際にまちづくりプログラムに参画する段階まで組み込まれた実践的なプログラムが少ないことを指摘している。

学習の効果測定については、榊原・松野（2018）<sup>10)</sup>が地方大学学部生を対象としたまちづくり導入教育を通して分析している。「自分の住むまちで学生生活を楽しむ」という飲食等を中心とした消費行動中心の受動的なことについては積極的である一方、「まちに関する知識を得る」「まちのあり方について意見を表明する」「まちづくりに主体的に参加する」等の能動的な活動については消極的であることを分析している。

以上のように、持続可能な社会の担い手となる人材育成の緊急性が論じられ、コンピテンシーやワークショッププログラムの重要性、学習の効果測定等が注目されている。しかし、課題解決型地域づくりに関わる地域の幅広い層を対象とした人材育成の方法論をコンピテンシーという資質・能力に焦点をあてて分析したものは見当たらない。そこで、本稿では、実際にまちづくりカレッジを通して学んだ受講生の具体的な様子を通して、変化を促すための方法論の可能性に着目することとした。

## （2）仮説

本研究の仮説を以下の通り設定する。

課題解決型地域づくりをテーマとしたまちづくりカレッジ各回において特徴が示されたコンピテンシーに着目し、それぞれの回のプログラムとの関係から分析することにより、そのコンピテンシーの変化を促す方法論の手がかりを見出すことができ、課題解決型地域づくりの人材育成のあり方に示唆を生み出すことができるのではないかと。また、一定期間後の事後調査を通して、それぞれのコンピテンシーの学びがどのように実際のまちづくりの中で生かされているかを明らかにすることができるのではないかと。

## 2. 研究の方法

### （1）まちづくりカレッジ実施概要

2022年6月から2023年2月にかけて実施された第6期まちづくりカレッジの受講生は42名であり、市内のまちづくり協議会会員、コミュニティセンター職員、PTA 会員、市議会議員、探求学習に取り組む高校生などまちづくりに関心のある多様な層である。年代は10代～70代と幅広く（10代10名、20代4名、30代2名、40代7名、50代6名、60代11名、70代以上2名）、次世代として期待される10代～20代の若者は全体の3分の1を占める。まちづくり協議会会員

とコミュニティセンター職員の合計は27名で64.3%を占め、現場の具体的な解決課題を話し合うことができたことが特徴である。各回の参加人数、および実施したプログラムは表1の通りである。なお、メインワークの他に、参加者の相互理解を深める「アイスブレイク」、安全安心な信頼の場をつくる「参加のルールづくり」、ワークに必要な知識や方法を説明する「講義」、「ふりかえりシート」、事前・事後の「セルフチェックシート」を行った。

表1 実施概要

構成	回	日時	人数	メインワーク	内容説明
起	第1回	2022年 6月18日(土) 9:30-12:00	35	17枚のSDGsカードを用いた課題整理ワーク	地域にどのような課題があるのかを認識する力をつけるため、考える枠組みとして17枚のSDGsカードを用いながら、多様で複雑な課題を洗い出し分類するワークを行った。
	第2回	2022年 7月1日(金) 19:30-21:00	32	内発的動機づけのための自己分析ワーク	地域住民が課題解決をめざして主体的に行動できるよう、内発的動機づけを説明し、一人一人が自分の特性を分析したり、互いに高め合う方法を考えるワークを行った。
	第3回	2022年 7月16日(土) 9:30-12:00	25	課題解決型地域づくりの先進地区紹介	課題解決型に先進的に取り組む市内3地区が活動紹介を行った。受講生の能動性を高めるため、発表者への質問づくりや得た学びをまとめるワークを行った。
	補講1	2022年 8月19日(金) 13:00-15:10	10	30枚の地域課題カードを用いた課題分析ワーク	地域課題を見つけることが難しい高校生に対して、色を用いてイメージするアイスブレイクや30枚の地域課題カードを用いたワークを行った。
承	第4回	2022年 9月9日(金) 19:30-21:00	31	広く材料を集める移動式インタビューワーク	住民アンケートの設計手法を学ぶにあたり、アンケートの材料を探るネットワークを会場全体で行い、その結果をグループで整理し設問を考えるワークを行った。
	第5回	2022年 9月30日(金) 19:30-21:15	29	集めた材料を構築するアンケート設計ワーク	アンケートを完成させるため、何を明らかにしたいのかを改めて考えるとともに、住民がアンケートを通して地域づくりに参加しなくなる設問を考えるワークを行った。
	第6回	2022年 10月14日(金) 19:30-21:05	28	未来から現在を考えるバックキャストリング	地域課題を戦略的に解決していくため、バックキャストリング手法を用いてまちの未来像を考え、第7回で行うダイヤモンドランキングのカードを作成するワークを行った。
転	第7回	2022年 11月4日(金) 19:30-21:05	32	9枚のカードを用いたダイヤモンドランキング	第6回で作成した9枚の課題解決カードを用いて、まちの未来像実現のために必要な解決策を順位づけしながらダイヤモンドランキングを完成させ代表3グループが発表した。
	第8回	2022年 11月18日(金) 19:30-21:00	32	地区に分かれたプレゼンスライド作成開始	第7回で発表していない5グループが未来像とランキング結果を発表し、続いて第10回発表会で用いるプレゼンテーションスライドの作成に着手した。
	補講2	2022年 12月16日(金) 19:00-21:20	15	ダイヤモンドランキングの復習と未来広報紙づくり	内発的動機づけに必要な3要素のカードを用いたダイヤモンドランキングワークを実施した。併せてバックキャストリング手法を用いた未来広報紙づくりを行った。
	第9回	2023年 1月13日(金) 19:30-21:00	35	地区に分かれたプレゼンスライドの精査・完成	第10回発表用スライドの精度を上げるためにプレゼンポイントを説明し、内発的に動機づけられた住民主体の課題解決型地域づくりの提案になっているかを確認した。
結	第10回	2023年 2月5日(日) 9:30-11:50	39	集大成としてのアクションプランの発表	完成したスライドをもとにグループ単位でアクションプランのプレゼンテーションを行った。会場の聴衆はグループ単位のエールカードを書き、発表者にフィードバックした。

## （2）調査分析方法

### ①調査方法

各回の開始時（以下、事前）と終了時（以下、事後）に、8項目からなるセルフチェックシートを実施した（表2）。同シートは、ユネスコが提示した8つのコンピテンシー（システム思考、戦略的、自己認識、統合的問題解決、批判的思考、予測、規範的、協働的）<sup>注4)</sup>をもとに、既往研究（水上・高橋2021、水上・井口2022）<sup>2)3)</sup>を参照しながら設計した。「あてはまる・だいたいあてはまる・一部あてはまる・あまりあてはまらない・あてはまらない」の5件法で該当欄に○を入れる方法を取り、それぞれ5・4・3・2・1と点数化した。なお、右端の欄は分析用であり、受講生には示していない。以上の他、終了時に①楽しかったこと、②印象に残ったこと、③自信

を持ったこと、④難しかったことや今後の課題の計4項目からなる自由記述のふりかえりシートを実施した。

一方、修了から3か月後に、3名の受講生に対し各2時間の個別インタビュー方式による事後調査を実施した(表3)。対象者は、コンピテンシーに特徴が示された回の全てに出席していた修了生の中から、地区、年齢、立場の異なる3名とした。インタビューは、①現在の活動状況、②「課題解決型地域づくり」に関する気持ちや考えの変化(受講前→修了時→現在)、③コンピテンシーの変化(受講前→修了時→現在)、④今後の活動で特に重要なコンピテンシーの計4項目とし、8つのコンピテンシーに分けて定性的インタビューを行った。聞き取り結果は、インタビューシートに記録した。

表2 セルフチェックシート

地域の問題・課題を解決するために・・・	コンピテンシー
①様々な要因があり、複雑に関係し合っていることを知っている。	システム思考
②計画的、効果的な対策を戦略的に考え、提案することができる。	戦略的
③自分は何かができるのか、自分の役割を考えることができる。	自己認識
④様々な視点を統合しながら、総合的な解決策を提案できる。	統合的問題解決
⑤もっと別の考え方がないか批判的に意見を出すことができる。	批判的思考
⑥未来を予測し、解決に向けて理想的な目標を持つことができる。	予測
⑦正しいと思う行動を考える自らの判断基準を持っている。	規範的
⑧様々な立場を尊重しながら、皆で協力して進めることができる。	協働的

表3 事後インタビュー調査

	日時	年齢	属性
A氏	5月24日(水)13:00-15:00	50代	A地区
B氏	5月24日(水)15:15-17:15	40代	B地区
C氏	6月2日(木)9:00-11:00	60代	C地区

## ②分析方法

第1回～第10回それぞれの有効回答について、受講前後の点数の変化(受講後-受講前)を対応あるt検定により分析し、有意差( $p < .05$ )、有意傾向( $.05 \leq p < .1$ )の有無を確認した。続いて、開講時と閉講時の点数を比較するため、第1回と第10回の受講前の点数差、同じく受講後の点数差、第1回受講前と第10回受講後の点数差を対応あるt検定により分析した。さらに、各回のコンピテンシーの受講前後変化量を相互に比較するため、受講前点数を共変量とする共分散分析を実施した。これは、受講前点数の大小が受講後点数に与える影響を考慮した上で、コンピテンシー間の前後変化量を比較するためである。この結果をもとに、有意差、有意傾向が示されたコンピテンシーについて、意見分類指標(表4)を作成した上で、ふりかえりシートの自由記述から意見を抽出し、その回のメインワークとの関連性を推察した。なお、補講1は高校生対象、補講2は希望者のみと限定的に実施しており、分析対象から除外した。

3か月後の調査は、インタビューシートをもとに、「課題解決型地域づくり」に関する受講前→修了時→現在の気持ちや考えの変化を分析し、導き出される成果と課題を明らかにするとともに、8つのコンピテンシー別の特徴を同様に受講前→修了時→現在、および今後について分析し、受講前から修了時、現在に至る変化と今後の展望を確認した。

表4 ふりかえりシートの意見分類指標

コンピテンシー	意見分類の指標
システム思考	17枚のSDGsカードや様々な立場の多様な意見、自己分析を通して、地域の問題・課題や自己の特性を全体として体系的に把握している。
戦略的	SDGsカードや会場インタビューなど効果的なワークを通して、課題の本質を見出し、具体的な解決方法を考えている。
自己認識	自己分析を通して、自分の役割や自分が果たしてきたこと、自分がこれからできること、したいことを認識している。
統合的問題解決	いろいろな意見を出し合い、合意形成しながらまとめている。広大な問題・課題を捉え、統合的に材料を整理しまとめようとしている。
規範的	地域の課題解決につながる価値基準を見つうけようとしている。そのために役立つ自分の特性や地域における存在について、自己分析をしている。
協働的	自己分析と自己開示により、互いを理解し、多様性を尊重しようとしている。効果的なワークにより、協働することの楽しさを感じている。

## 3. 調査分析結果

### (1) 全10回の変化

第1回～第10回の増加量は表5の通りであり、t検定の結果全てに有意な変化が認められた。次に、第1回と第10回においてセルフチェックシートに記名で回答し、同一人物であることが確実な20名に限定して比較した結果、図1の通り左下に点在していた受講生が右上に移動している様子が確認された。第1回事前と第10回事前、第1回事後と第10回事後、第1回事前と第10回事後についてもt検定を行った結果、いずれも $p < .01$ となり有意な変化が示された。

事後調査の結果は表6の通りである。「受講前→修了時」の変化を分析したところ、事業ありきの状況から、地域の様々な問題に目を向け皆で協力して解決していく方向へと意識が変わった様子(A氏)、課題解決型地域づくりは無理だと思っていたが、修了生とともに実現できるかもしれない実感できるようになった様子(B氏)、ワークショップは嫌いだし一時的なものにすぎないと思っていたが、皆でつくり上げていく大切さを学んだ様子(C氏)が示されている。「修了時→現在」については、地区のワークショップがスタートし、沢山の人がつながりが生まれ、可能性が広がっている様子(A地区)、ビジョン策定準備委員会が発足し、課題解決型の地域づくりに向けて活発な意見交換が行われている様子(B地区)が示されている。C地区は課題があるものの協力して進めることの重要性について認識されている。

### (2) 各回コンピテンシーの変化

共分散分析により、コンピテンシー相互の有意差、有意傾向を調べた結果、表7の通り第1回はシステム思考、戦略的、第2回はシステム思考、自己認識、規範的、協働的、第4回は戦略的、協働的、第5回は規範的、戦略的、統合的問題解決に有意差、有意傾向が示され、第3回および第6回～第10回はコンピテンシー間の有意差、有意傾向が示されなかった。そこで、第1回、2回、4回、5回でコンピテンシー間の有意差、有意傾向が示されたシステム思考、戦略的、自己認識、統合的問題解決、規範的、協働的の6つのコンピテンシーについて、表4の意見分類指標にもとづき、メインワークとの関連性が推察される意見をふりかえりシートの自由記述から抽出した。その結果が表8～表13である。なお、\*印の意見は、難しさや今後の課題を指摘したものである。

表5 各回の事前・事後点数と増加量

	有効回答数	事前	事後	増加量
第1回	31	3.43	3.74	0.30 **
第2回	31	3.32	3.79	0.46 **
第3回	23	3.49	3.82	0.33 **
第4回	31	3.77	4.03	0.26 **
第5回	30	3.68	4.11	0.43 **
第6回	28	3.72	3.93	0.21 *
第7回	31	3.76	4.01	0.25 **
第8回	30	3.83	4.05	0.22 **
第9回	35	3.82	4.17	0.35 **
第10回	35	4.04	4.45	0.41 **

\*\* p<.01, \* p<.05

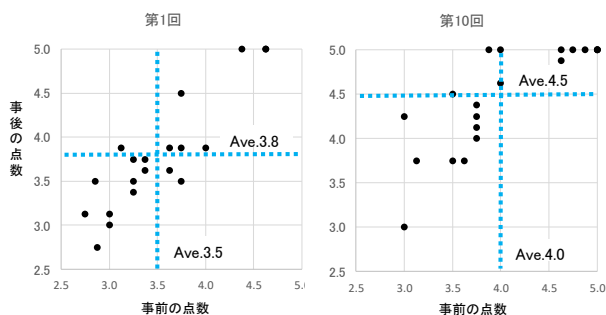


図1 第1回と第10回の点数分布

表6 受講前→修了時→現在の変化

A氏 (A地区)	受講前	まち協の人に参加して勉強してほしかったので、自ら率先して申し込んだ。課題解決は、まち協組織のことだと思っていた。
	修了時	今まで目の前の事業に囚われていたが、地元の要望、地域の問題、少子高齢化をはじめとする社会問題など様々な問題について、皆で力を合わせて一歩を踏み出せば解決できるかも思えるようになった。
	現在	地元で立ち上げたWSにより沢山の人の声かけができ、色々なことができるのではという実感がある。今までセンターが心配を振り、何でもしなければと思っていたが、地域にはいろんな方がいて新しいつながり方が見えてきた。
B氏 (B地区)	受講前	課題解決型地域づくりをしたいと以前から思っていたが、自分の地区では無理だと思っていた。
	修了時	自分の地区は、まちカレ修了生が多くチームのようになっていて、自分の地区でもできるかなと思えるようになった。
	現在	ビジョン策定準備委員会で、付度せず自分の気持ちを出せるようになっていく。あきらめなくてよかった、仲間がいる、楽しめるといふ気持ちになっている。今まで特定のことが話題になっていたが、他にも色々課題があるということ皆で考えられるようになってきた。
C氏 (C地区)	受講前	大事なことはわかっていたが、もともとワークショップは大嫌いであつた。多様性は大事で人の話を聞くことは重要だが、肝心なことは自分で決めるべきだと思っている。WSが嫌いだっ理由は、その場だけでつくられている印象があったから。一時的な変化に過ぎないと思っていた。人はそんなに簡単に突然変化するわけではないと思っていた。
	修了時	後半で地区ごとにグループ分けされ、皆でつくり上げていく楽しさを感じるようになった。Kさんが皆と違う意見を出したりして、それいいなあと思ったり幅が広がった。ワークショップはいいなと思えるようになった。時間がかかっても、皆で意見を出してそれを聞いていく。修了時には、まちカレが終わってしまうことに寂しさを感じるくらいになっていた。またやりたい。
	現在	WSで学んだことを地区の話し合いや活動に活かしていきたいと考えているがなかなか難しい。まちカレを受講したのが地区から一人だけだったので、皆でやっていく大切さはわかっているが、結局何でも自分でやってしまう。

表7 増加量に有意差、有意傾向が示されたコンピテンシー

	システム思考	戦略的	自己認識	統合的 問題解決	規範的	協働的
第1回	0.42 **	0.61 *	0.35	0.52	0.19	0.03
第2回	0.32 **	0.52	0.45 †	0.74	0.45 *	0.32 *
第4回	0.03	0.65 *	0.29	0.45	0.16	0.35 †
第5回	0.20	0.70 *	0.30	0.70 *	0.43 *	0.27

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05, † p<.1

### ① システム思考コンピテンシー

システム思考の増加量が他のコンピテンシーに対して有意となったのは、第1回、2回であった。第1回は、課題解決型について学びの第一歩を踏み出す回であった。多様な立場の受講生がそれぞれ課題認識の力をどの程度発揮できるか不明であったため、①身近な課題に気づくこと、②課題認識の幅を広げることを目標に、17枚のSDGsカードを用いながら多角的な視点で地域課題を捉えることができるようなワークを実施した(写真1)。具体的には、SDGsの17領域と関連づけながら地域課題を発見し、付箋紙にその課題を書きながらSDGsカードと一緒に模造紙に整理していく作業である。

その結果、SDGsカードを用いることで楽しく課題発見することができた様子や様々な立場の受講生によって多彩な課題が見えやすくなった様子を読み取ることができた。一方、システム思考の特徴である系統立てて考えることの難しさを感じた受講生もみられた(表8-1)。事後調査では、カードを用いて課題認識の枠組みを意識することにより方向性が見つけやすくなったことがわかり、考えるための道具としての価値を感じた様子が示された(表8-2)。

第2回では、内発的動機づけに必要な3つの欲求要素(有能性・自律性・関係性)<sup>注8)</sup>を個人と地域にあてはめて考えるワークを実施した(写真2,写真3)。内発的動機づけには、この3要素が同時に充足されることが重要であるため(水上・桜井 2013)<sup>8)</sup>、それぞれの特性を洗い出すとともに、どうすればバランスよく充足させることができるかを考える必要があった。そのため、3要素それぞれについて、自分が得意とする資質、苦手とする資質(伸ばしたいと思う資質)を整理し、どうすればバランスをとって成長させていくことができるかを考えてグループ内でシェアした。さらに、地域にあてはめ、地域社会の中で相互に3要素を高め合う方法を検討した。その結果、3要素を総合的に自己分析したことで自己の全体像が見えるようになり、自身の理解が深まった様子が示された。一方、3要素を地域にあてはめて考えることの難しさが示されている(表8-1)。

事後調査では、内発的動機づけについて6つの枠を設け、個々の得意・苦手について整理しながら相互に話し合ったことにより、要素どうしが関わり合っていることを全体で理解することができた様子、グループで話し合うことにより、様々な思考を全体として見ることができた様子が示された。さらに、得意なことだけでなく苦手なことを出すことで全体を見ることができ、課題解決型地域づくりでは、きれいごとだけでなく問題を出し合う必要があることに気づいた様子が示された。そして、様々な領域が関係し合っていることを理解しながら、事業を通して複数の領域の問題を解決していきたいという意欲が芽生えた様子が示されている(表8-2)。



写真1 SDGsカードによる課題整理ワーク

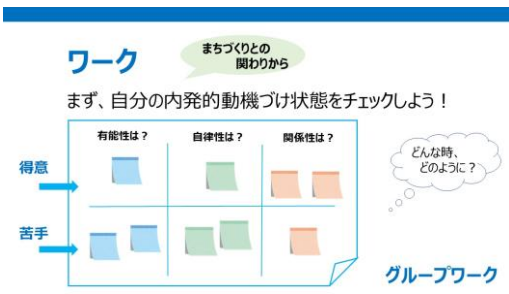


写真2 内発的動機づけのための自己分析ワーク (模造紙)



写真3 内発的動機づけのための自己分析ワーク (作業の様子)

表8-1 システム思考コンピテンシーに関連する自由意見

第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>SDGsで地域課題を出し合うのがおもしろかった。</li> <li>いろいろな立場の人の意見、考えがわかってよかった。</li> <li>いろんな分野の人が集まって地域課題を話し合えた。</li> <li>様々な課題について系統的に自分の意見を言うのが難しかった。</li> </ul>
第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>3つの分野で自己分析すると、自分ってこんな人間なんだと改めてわかった。自己分析ができてよかった。</li> <li>有能性・自律性・関係性を地域に落とし込む作業が難しかった。</li> </ul>

表8-2 システム思考コンピテンシーの事後インタビュー

第1回	<p>初めてのWSでドキドキしていたが、17枚のSDGsカードを使ってグループファシリが例を見せてくれたので考えやすくなった。</p> <p>17枚のSDGsカードを使うことで、漠然と課題を開かれるよりも考えやすかった。漠然と地域課題を考えるよりSDGsカードを使って考える方が方向性を見つけやすかった。17枚のカードは視覚的にも役に立ち、考えるための道具としてよかった。</p>
第2回	<p>グループファシリが模造紙に線を書いて6つの欄を作り、そこに有能性・自律性・関係性それぞれの得意と苦手なカードを書いて貼っていたが、カードが2つの欄に関係し合っていたり、要素どうし関わり合っていることが全体を見てわかった。</p> <p>内発的動機づけ3要素で自己分析をして得意・苦手を出し合い、苦手と思っていることが得意なのでは?と違う見方を言ってもらえたり、誰かの苦手が私から見たらうらやましいことがあったり、様々な思考が全体として見えるようになった。</p> <p>内発的動機づけ3要素を用いて得意・苦手の自己分析をした。得意はプラス思考になるが、苦手はマイナスとは限らない。例えば、人前で話すのが苦手という性質を他の人も感じていることを知り、互いに人間の弱さを出し合うことで気持ちが楽になり、最後には全体としてプラスになった。このメンバーなら話し合いができると感じた。得意なことだけを出すのではなく、苦手なことを出すことで、全体を見ることができた。課題解決型地域づくりは、きれいなことを出すだけでなく、問題を出し合う必要がある。</p>
現在	WSの準備をしながらいろいろな問題を扱いたくなってきた。問題は1つではない。
今後	システム思考を用いることで、様々な領域が関係しあっていることが見えてくる。部会別ではなく事業別予算にすることで、いろいろな部会が協力して1つの事業を展開することができる。逆に言えば、1つの事業をすることで、様々な領域の問題を解決できる。1つの事業をすることで複数の領域の問題を解決していきたい。

②戦略的コンピテンシー

戦略的増加量が他のコンピテンシーに対して有意となったのは、第1回、4回、5回であった。第1回では、上述したSDGsカードワークの楽しさの他、自身の地域貢献を通して課題解決に向かおうと

する姿が示された。一方、これらが困難であった意見もみられ、課題を読み取ることができる(表9-1)。

第4回では、住民アンケートの設計をテーマに、会場全体を歩き回り出会った人にインタビューしてアンケートの材料を集め、得られたアイデアをグループに持ち帰ってKJ法で整理するワークを行った(写真4)。インタビューでは、アンケートを戦略的に設計するスキルを身につけるため、「アンケートを通して何を明らかにしたいのか?」を問いかけることを強調した。以上の結果、地区の課題をいろいろ思いつくりようになり、インタビュー結果をKJ法でまとめることができた様子が示された。今まで住民アンケートの目的を明確にしないまま実施していた受講生は、会場インタビューを通して地域に様々な問題があることを知り、理解が進んだことを指摘している。第5回は、アンケート設計を完成させることが目標であった。自分の地区のことを例に出して話し合った様子、自分の地区で実施できそうな現実的な内容を作ることができた様子が表れている。アンケート設計を通して、選択肢のアイデアを出し合ったり、具体的に解決策を考えたりすることで、楽しさを感じることができた様子も示された。

事後調査では、効果的なアンケートを設計するために、ゴール・目的・目標を明確にする必要性、問題の本質を見極めていくことや自分事として地域の問題を扱っていくことの重要性を学んだ様子がわかる。さらに、事業ありきではなく地域をどうしたいのかを目的にして考えること、小学生～高校生にも意見を聞いていくこと、計画的、効果的な事業実施方法を事業別予算で考えていくことなど意欲が高まった様子が示されている(表9-2)。



写真4 会場内を自由に歩くインタビューワーク

表9-1 戦略的コンピテンシーに関連する自由意見

第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>ローカルSDGsで地域課題を知り、自ら地域に貢献しようと思うことができた。</li> <li>自分ができる課題を考えたことが難しかった。</li> </ul>
第4回	<ul style="list-style-type: none"> <li>インタビュー結果から、様々なアンケートの設問をKJ法で整理し、一つにまとめていることが楽しかった。</li> <li>自分の地区で取り組んでいるアンケートの意味が今までわからなかったが、地域にいろいろな問題があることを知ると実施する意味が少しずつわかってきた。</li> </ul>
第5回	<ul style="list-style-type: none"> <li>アンケートの設問が決まると選択肢のアイデアがいろいろ出てきて楽しかった。</li> <li>本当に自分の地区で実施できるアンケートが作れるようになった。</li> <li>具体的に解決策を考えるのは、楽しい。</li> <li>設問づくりの時、メンバーみんなが自分のまちのことを例に出して話していて、まちをよく見ているなど思った。</li> </ul>



表 9-2 戦略的コンピテンシーの事後インタビュー

第1回	SDGsカードがなければ、目の前の問題しか見えなかったと思う(ex.高校生は家と学校の往復なので交通問題しか見えにくい。)
第4回	会場内を歩いてインタビューしながら「 <b>目的意識</b> 」を持つことの重要性を学んだ。なぜ、一般的なアンケートはうまくいかないのか、興味本位に聞くだけではだめで、「 <b>何のために？</b> 」「その問いは <b>本当に必要？</b> 」を繰り返し考えていくことで、明らかにしたいものが見えてきた。クローズドクエスチョンではなく、 <b>オープンクエスチョン</b> にすることで、より本質が見えてくることを学んだ。 会場を回って意見を聞きに行く大事さを知った。 <b>問題の本質</b> が見えてきた。一般的なアンケートや興味本位なアンケートではなく、 <b>自分事として地域の問題に向き合う姿勢</b> を感じ取ることができた。 アンケート設計には、 <b>ゴール</b> らしきもの、方向性が必要。いろんな道筋があり、多様な意見を出す、 <b>目的・目標</b> が重要。「何のためのアンケート？」「何を明らかにしたいのか？」を意識しながら会場を回って聞いて行ったことで、 <b>効果的なアンケート</b> をつくる方法がわかった。
第5回	第4回はどどん材料を集めて歩く「 <b>拡散</b> 」の作業だったが、第5回で「 <b>収束</b> 」していく作業をしていくことを学んだ。
現在	今まで目の前の事業に一生懸命になっていたが、まちカレを修了してからは、事業を目的にするのではなく、 <b>地域をどうしたいのかを目的</b> にして、それを広げていきたいと思うようになった。
今後	以前は、市内先進地区のWSの自慢をしていたが、今は自分の地区でも <b>小学生～高校生の意見を聞いていく</b> ことが自然に意識に上るようになってきているのを感じる。 システム思考を用いながら、複数の領域のつながりを捉え、 <b>計画的、効果的な事業実施方法</b> を事業別予算で考えていきたい。

### ③自己認識コンピテンシー

自己認識では、第2回の増加量が他のコンピテンシーに対して有意傾向となった。地域とのかかわりの中から内発的動機づけを考えるワークを実施した結果、今まで関わってきたことに自信がもてた様子、まちづくりの中で自分の苦手を生かすことを意識したこと、地域における自分の役割や存在感を意識する機会になった様子を読み取ることができる(表10-1)。事後調査では、自己分析を通して自分の役割が明確となり、これまでのやり方を変えていく努力を行っている様子がわかる。また、自分達が地域ですべきことを自覚できるようになった様子、今後開催していくワークショップ参加者がそれぞれの得意を出せるように、互いに違いを理解し、多様性を尊重していこうとする意欲が示されている(表10-2)。

表 10-1 自己認識コンピテンシーに関連する自由意見

第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分が今までやってきたことがよかつたと思え、<b>自信</b>が持てた。</li> <li><b>苦手だと思ふことを生かす</b>まちづくりを考え、<b>沢山意見</b>を書くことができた。</li> <li>自分が地域でどのようなつき合い方を、<b>地域にとってどのような存在</b>なのかを考えた時間が心に残った。</li> </ul>
-----	---

表 10-2 自己認識コンピテンシーの事後インタビュー

第2回	自己分析を通して、 <b>自分の役割を意識</b> することができた。コミセンでまち協の担当として仕事をしている立場として、自分の思いついたことが言える。それまで否定することから入っていく会話が多かつたが、相談をするような方法になった。
現在	視野が広がり、 <b>自分達のやるべきこと</b> は* * *だけではないとわかつた。そして活動の現場も持っている。もう* * *だけに執着していない。 活動に関わる人の多様性や多様な意見を尊重することの重要性について、 <b>自分の立場として問題</b> を認識している。
今後	今後ワークショップ参加者が、 <b>それぞれの得意を出せる</b> ように、それらを活かしていけるようにしていきたい。先入観をなくし、決めつけないで話をしてみる。風通しをよくして互いをもっと知っていく。 <b>それぞれの違いを理解し、多様性を尊重</b> し合いたい。

### ④統合的問題解決コンピテンシー

統合的問題解決の増加量が他のコンピテンシーに対して有意となったのは、第5回であった。第4回の作業を受けて、アンケート設計を完成させることが目標であったが、インタビューワークで集めた様々なグループメンバーの意見を丁寧に統合しながら設問を作成

していった様子が表れており、その結果、設問づくりに自信を持った様子が示されている。また、グループのメンバーが全力で地域の様々な課題解決向き合っていることを目の当たりにし、地域を大切に思う気持ちが生まれた様子も示されている(表11-1)。

事後調査では、様々な要素を統合しながらまちづくりにつなげ、ゴールに向かっていくこと、ワークショップを合意形成の場として様々な意見を統合していくことで社会を変える力をつけていくこと等を理解した様子が示され、今後、参加者の多様性を認め合いながら関係を広げ、様々な問題を扱い、それらを統合させることで解決していきたいという意欲が示されている(表11-2)。

表 11-1 統合的問題解決コンピテンシーに関連する自由意見

第5回	<ul style="list-style-type: none"> <li>じっくりと焦らずに<b>全員の意見を取り入れて</b>設問を考えることができた。</li> <li><b>班のみんなでいろいろな案</b>を出し合って、いいアンケートを作ることができた。</li> <li>班の人が全力で年配の方のこと、地域のこと、多世代交流など<b>沢山の問題に対して解決策</b>を考えていて、地域を大切にしようと思うことができた。</li> </ul>
-----	--

表 11-2 統合的問題解決コンピテンシーの事後インタビュー

第5回	広大に存在する <b>様々な素材</b> を生かして何のためにどのようにするかを考え、それらを <b>統合</b> していくことでまちづくりにつながっていくことを学んだ。これによりゴールに向かっていくことがわかつた。
現在	ワークショップは、 <b>合意形成の場</b> 。いろんな意見をもらうこと、それを <b>統合</b> していくこと( <b>合意形成</b> していくこと)で社会を変える力になる。まち協メンバーの意識が変わってきたと感じる。
今後	ワークショップ参加者の <b>多様性を認め</b> 合い、関係が広がっていけば、 <b>様々な問題を扱う</b> ことができるようになる。それらを話し合いながら、 <b>問題を統合</b> させて解決していきたい。

### ⑤規範的コンピテンシー

規範的の増加量が他のコンピテンシーに対して有意となったのは、第2回と第5回であった。第2回では、上述した通り内発的動機づけに必要な3つの欲求要素について、個人と地域の両面から分析するワークを行ったが、その結果、自身を客観的に見つめることで自己の特性に気づいたり、自己の想いを探ることが苦手であることに気づいたりした様子が示されている。第5回は、アンケート設計を完成させる作業を通して地域に想いを馳せながら、自分の力を認識することで自信につながった様子が示されている(表12-1)。

事後調査では、第2回で内発的動機づけを学び、自律性の重要性を理解したことから、やらされ感や義務感ではなく本当に大切なこと、本当に課題解決につながることに価値基準を置くことや未来に価値基準を置くことの重要性を学んだ様子が示されている。そして、新しい世界観を築き、次世代が主役という価値基準を貫いていきたいという明確な意志が示されている(表12-2)。

表 12-1 規範的コンピテンシーに関連する自由意見

第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>ワークをして<b>自分がどんな人間か</b>、より理解ができた気がした。</li> <li>今まで<b>自己評価</b>して自分を見つめることをしてこなかつたが、表を使って考え<b>自分が見えてきた</b>。</li> <li>自分の長所・短所を改めて知り、<b>一步進んだ自分</b>になれた。</li> <li>3つの分野で<b>自己分析</b>すると、<b>自分ってこんな人間なんだと改めてわかつた</b>。自己分析ができてよかつた。</li> <li>自分に何ができるか、自分の想いを見つける、探るのが苦手なことがわかつた。「<b>自ら動く</b>」がどういふことか、自分見つけたい。</li> </ul>
第5回	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>自分にも地域を活性化</b>する力がわかつたことが自信につながった。</li> <li><b>自分のアイデアに自信</b>を持った。</li> <li><b>自分</b>が出した「能力の交換」という言葉をアンケートに取り入れてもらえたことが<b>自信</b>につながった。</li> </ul>

表 12-2 規範的コンピテンシーの事後インタビュー

第2回	今までのまちづくりは、まち協の部会に所属しているからとか、まちづくり交付金をもらっているからという義務感から活動していて、義理や「やらされ感」があったと思うが、 <b>内発的動機づけ</b> を学び、 <b>自律性の重要性</b> を知って、義務感ではなく本当に大切なこと、 <b>課題解決につながることに価値基準を置く</b> ことができるようになった。そして、参加してくれる人が楽しかったと思えるにはどうしたらよいか？を考えるようになった。
現在	過去の話をするのはではなく、 <b>未来に基準を置いて、新しい世界観を築いていきたい</b> と思えるようになった。 <b>課題解決型の判断基準</b> を持っている人がまちカレ修了生の中に複数いて、ビジョン策定委員会の7割程度を占めると思う。
今後	<b>次世代が主役という価値基準</b> を貫いていきたい。若者、子ども達は、たくさん情報やスキルを持っている。それらが活かされるまちづくりをしていきたい。

⑥協働的コンピテンシー

協働的の増加量が他のコンピテンシーに対して有意または有意傾向となったのは、第2回、4回であった。第2回では、それぞれの自己分析結果をグループ内で共有することにより、人には多様な特性があり、その多様性を受け入れることの大切さや人を肯定的に捉えることの重要性を指摘する意見が示されている。互いの特性を知ることにより意外な一面を見ることができ、メンバーの特徴を理解することができた様子が示された。第4回では、会場内を歩き回り今まで知らなかった人と出会い、話しかけたり、インタビューしたり、カード交換するするワークを通して話が盛り上がり、楽しかった様子が示された(表 13-1)。

事後調査では、第2回の自己分析の結果を他者と共有すること、特に苦手なことを外に出すことで気持ちが楽になったり、自分の弱い部分も個性の一つとして受け止めたりすることで自己肯定感が高まった様子が示された。また、こうしたヒューマンな話し合いをしながら階段を一つずつ上っていくことは、まちづくりにとって遠回りに見えて実は近道と感じた様子が表れている。第4回では、初めての人と出会い緊張しながらも笑顔で挨拶し、緊張も共有しながら共感し合えたことで、プラス思考に変わり、気持ちが高揚していった様子が示された。さらに、今まで地域の人にお願ひするという感覚で対応していたが、呼びかけることで集まってきてもらえることがわかり、特定の人の活動ではなく、多くの人たちの多様性を生かしながら皆でつくっていく協働的価値を高めていきたいという意欲が芽生えている(表 13-2)。

表 13-1 協働的コンピテンシーに関連する自由意見

第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チーム内で、有能性・自律性・関係性の話が聞けた。<b>それぞれにエピソード</b>があることを自覚できた。</li> <li>・ <b>人を肯定的に見ることの大切さ、多様性を受け入れることのおもしろさ</b>を実感した。</li> <li>・ <b>他人から見る</b>と得意に見えることが、<b>本人にとっては苦手</b>だった(何人かいた)。</li> <li>・ 知っている人でも、<b>意外な一面</b>を見ることができた。</li> <li>・ ワークを通して、<b>メンバーの特徴を理解</b>することができた。</li> </ul>
第4回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>いろんな人にインタビュー</b>してたくさん話せた。</li> <li>・ 会場を歩いながら<b>知らない人に声をかけた</b>ことが楽しかった。</li> <li>・ 会場を歩いて<b>カードを交換</b>しながら話が盛り上がり楽しかった。</li> <li>・ アンケートの設問づくりは難しかったが<b>グループで楽しく話し合う</b>ことができた。</li> </ul>

表 13-2 協働的コンピテンシーの事後インタビュー

第2回	<b>自己分析</b> をして、 <b>苦手なことを外に出す</b> ことでスッキリしたし、 <b>みんな同じだ</b> と思え、意外と気にしていないこともわかった。コンプレックスもいいところだねと言われ、弱い自分はダメなのではなく個性の一部と思え、 <b>自己肯定感</b> が上がった。こうした <b>ヒューマンな話</b> をしながら階段を一つずつ上って行った。まちづくりにとって <b>遠回りのように見えても、一番の近道</b> だと思えた。
第4回	会場を歩いて <b>話しかけたり、話しかけられたり</b> しながらいろいろな人に出会いテンションが上がった。最初は緊張したが、気持ちが高揚し、席に戻ってくる頃には喜びに変わっていた。 <b>笑顔で挨拶し、緊張も共有し、共感</b> し合えた。 <b>共有</b> することで、マイナスをプラスに変えてもらった。
現在	地域の人たちにお願ひするのは悪いと思っていたが、 <b>呼びかければ集まって来て</b> くれた。今まで遠慮していたが、地域には役に立ちたいと思ってくれている人が沢山いるということがわかってきた。一部の人のワンマンショーではなく、 <b>皆でつくっていく</b> まち協にしていきたいと思うようになった。 まちカレ修了生は、委員会の7割位を占めるが、意見が沢山飛び交う。残りの3割は、その影響を受ける。 <b>人数の力</b> は大きい。 <b>一人一人の力</b> が育ってきている。
今後	WSで <b>多様性</b> をどんどん育み、 <b>協働的価値</b> を高めていきたい。それぞれの事業を <b>実行委員会形式</b> にして、 <b>皆で力を出し合</b> って事業を展開していきたい。

4. 考察とまとめ

課題解決型地域づくりのための人材育成の可能性について、実際に実施したプログラムと受講生の具体的な様子から、コンピテンシーの成長を促す方法論の手がかりを見出すことを目的として論を進めてきた。

有意差、有意傾向が示されたコンピテンシーは、システム思考、戦略的、自己認識、統合的問題解決、規範的、協働的であった。この6つのコンピテンシーについて、それぞれの自由記述と事後調査にもとづき、プログラムとの関係性を以下に考察する。

1) 考察

①システム思考コンピテンシー

地域に存在する様々な課題の原因は複雑に関係しており、それらを体系的に捉えて解決策を考えていくために、多様で複雑な物事を俯瞰的に理解する「システム思考」は不可欠と考えられる。

第1回ではSDGsカードを用いながら、視野を広げ、課題を見つける力を引き出すことを目標に実施した結果、地域課題を捉えやすくなった様子を読み取ることができた。年代や様々な立場の集合体により、課題認識の幅が広がった様子も示された。ただし、受講生によっては困難が示されており、日頃から地域課題に接する経験の差などが要因と推察する。第2回では、内発的動機づけに必要な3要素による自己分析のワークを実施したが、これらの要素を自己に照らし合わせて体系的に捉えることにより、どのような特質が課題解決に役立つのか、どのような点を伸ばしていくとバランスのとれた状態になるのか等を客観的に知ることができたと考えられる。

以上のことから、①多様性を重視し幅広い立場の受講生がともに学び合える場をつくること、②課題の存在、多様性や複雑性を認識することに慣れていない受講生も取り組みやすいワークを準備すること、③課題解決を担う人材として、多様な自己の性質を内発的動機づけ3要素をふまえて客観的、体系的に分析できるワークを取り入れること等が、システム思考の力を引き出す手がかりの一つになると考える。

②戦略的コンピテンシー

計画的で効果的な対策を提案する力である「戦略的」は、課題解決型地域づくりの成果を確実に生み出すために重要な資質・能力と

考えられる。第1回では、上述したようにSDGsカードを用いながら地域の課題探しをしたことで地域への貢献意識が芽生えた様子が示されている。一方、自分ができる課題解決行動を考えることに難しさを感じた意見が見られた。第4回、5回では、アンケート設計を通して「何を明らかにしたいのか？」を問い続ける意識づけを行い、漠然とした設問設計ではなく、目的が明確で効果的な設計を目指した。その結果、今までよくわからずに実施していた住民アンケートの意味がわかってきた様子や具体的に解決策を考えることが楽しくなった様子が示された。

以上のことから、①地域の問題から何を明らかにしたいのか、その目的・目標を問うプロセスを重視すること、②地域に根差した具体的な効果的な解決策を見つけることができるワークを準備すること等が、戦略的の力を引き出す手がかりの一つになると考える。

### ③自己認識コンピテンシー

自分は何ができるのか、自分の役割を考える力である「自己認識」は、課題解決型地域づくりについて意見を出すだけでなく、自ら行動を起こすために不可欠である。第2回目では、今までの地域との関わりに自信を持ったり、自分の役割、存在感を意識したりする機会になったこと等が示された。また、自分の苦手を生かすような考え方の重要性も指摘された。

以上のことから、①地域づくりに生かすための自己の特性を内発的動機づけ3要素から客観的に分析するワーク、②自分達が地域でできること、やるべきことを見出すワーク等が、自己認識の力を引き出す手がかりの一つになると考える。

### ④統合的問題解決コンピテンシー

多岐に渡る問題や考え方を統合し、解決していこうとする「統合的問題解決」は、課題解決型地域づくりを総合的に進めていく上で不可欠と考えられる。第5回では、アンケートの完成を目指してグループ内で丁寧に話し合いながらいろいろ案を出し合い、全員の意見を取り入れて設問を設計できた様子が示された。立場の異なる様々なメンバーの意見を尊重し、焦らずじっくりと話し合い、意見を統合していくことの重要性を唆している。

以上より、①多様性を生み出し受容する雰囲気づくり、②それらを尊重し粘り強く扱いながら統合していくことのできる十分な時間を確保すること、③広大に存在する材料を集め、統合しながら解決策を考えるワーク等が、統合的問題解決の力を引き出す手がかりの一つになると考える。

### ⑤規範的コンピテンシー

正しいと思う行動について自分の判断基準を持っているとする「規範的」は、様々な地域づくりがある中で、課題解決型の行動を自ら選びとっていくために重要と考えられる。第2回では、自己分析を通して自らの資質・能力を客観的に分析し、地域にとって自分がどのような存在であるのか、自分のどのような特質が地域づくりに役立つのかを考えた様子が示された。第5回でも、自分が地域の活性化に役立つことがわかり自信につながった様子が表れている。

以上より、①自分なりの判断基準を育む上で役立つ自己の資質・能力を客観的に把握するワーク、②内発的動機づけ3要素のうち特に自律性を高めるワーク、③自己の資質・能力が課題解決型地域づくりにどのように役立つのかを考えるワークを提供することが、規範的の力を引き出す手がかりの一つになると考える。

### ⑥協働的コンピテンシー

様々な立場を尊重しながら、皆で協力して進める力である「協働的」は、地域が一丸となって課題解決に向き合っていく上で不可欠である。第2回では、既述のように内発的動機づけのための3要素にもとづき自己分析を行ったが、グループ内でそれらを互いに共有することにより、今まで知らなかった側面を発見したり、相手の特質を理解したり、多様性を受け入れたりすることの重要性や楽しさが示された。さらに、それぞれの自己分析のエピソードから学んだり、共有後に行われた承認の時間を通して、相手が考えていることと自分が感じていることの違いに気づいたりしている。これら相互理解の深まりから人を肯定的に受け入れることの重要性にも気づいている。一方、第4回では会場全体を使って相互にコミュニケーションをとり、交流を促す活動によって、緊張を共有しながら出合いを楽しみ、共感を高めた様子が示された。

以上より、①客観的な自己分析とそれを他者と共有し相手を承認するワーク、②それらを通して多様性を受容し、人を肯定的に見ることのできる理解力や寛容の力を引き出す場を醸成すること、③能動的で協働的なコミュニケーションが広がるワーク等が、協働的の力を引き出す手がかりの一つになると考える。

一方、ふりかえりシートの「難しかったこと、積み残し課題」を記述する欄には、「時間が足りなかった」「ワークが難しかった」「考えがまとまらず、時間に追われている」等の意見を読み取ることができた。関心を持って自らの意志で参加した受講生であっても、課題解決型地域づくりに関する知識やスキルの有無、実践経験の多寡、得意分野や関心領域の違い、参加型学習の経験値等によって、それぞれが感じる難易度に差異が生じると考えられ、さらに多様な住民が共存する地域社会ではこの傾向は強まると考えられる。地域社会においてレジリエンスを高めていくことが今後ますます重要になっていく中、多様性の中で課題解決に向けて力を出し合える風土を構築していく必要があると考える。

## 2) まとめ

課題解決型地域づくりの人材育成の観点からコンピテンシーの成長に関係したと考えられる事柄について、①参加者の多様性、②話し合いの土台づくり、③効果的なメインワーク、④時間の確保という枠組みで整理した(図2)。

システム思考には、a)受講生を幅広く募集し、ともに学び合う場をつくること、b)課題発見や地域課題の多様性、複雑性に慣れていない参加者も取り組みやすいワーク、c)課題解決を担う自己の性質を内発的動機づけ3要素から全体を把握するワークが重要と考えられる。戦略的には、a)地域課題の整理に役立つ地域に根差した材料をもとに具体的な効果的な解決策を考えるワーク、b)地域課題の間



題の本質を見出すために目的・目標を明確にしたワークが重要と考えられる。自己認識には、a)課題解決を担うための人材として自己の可能性を分析するワーク、b)自己の可能性をどう生かすか、何ができるか、したいかを考えるワークが重要と考えられる。統合的問題解決には、a)幅広い参加者が参加できる機会をつくるとともに多様性を尊重しながら話し合える場をつくること、b)広大に存在する材料を整理し統合していくワーク、c)多様性の中から生み出されるものを丁寧に統合していく上で必要な時間の確保が重要と考えられる。規範的には、a)課題解決の価値基準を見つけるための自己分析ワーク、b)その価値基準をもとに自己をどのように生かせばよいかを考えるワークが重要と考えられる。協働的は、a)参加者が相互に理解し、多様性を尊重し、肯定的に相手を見るための力を引き出す土台づくり、b)自己分析結果を自己開示し、互いを深く理解できるようにするワーク、c)能動的で協働的なコミュニケーションが広がるワークが重要と考えられる。

課題解決型地域づくりの人材育成を目指すにあたり、重要となるコンピテンシーの育成を目標として、これらの構造的、複層的なアプローチによる対話支援が重要と考える。

以上、仮説をもとに各回において有意な特徴が示されたコンピテンシーについて、変化の特徴を各回のプログラムとの関係から分析した結果、それぞれのコンピテンシーの成長を促すために重要となる方法論の手がかりが見出された。今後、課題解決型地域づくりの人材育成を進めていく上で有効な成果が一定程度得られたと考える。

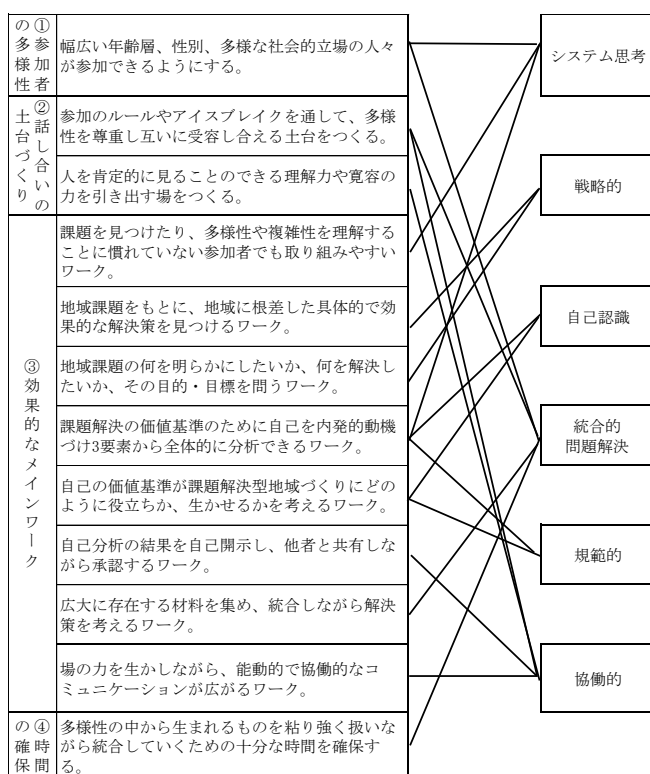


図2 コンピテンシーを育てる方法論

## 5. 今後の課題と展望

まちづくりカレッジのプログラムは、持続可能な社会を構築するための人材育成の方法論として、一定程度の手がかりが得られたと考える。今後、これらの手がかりを実際に次期プログラムに活かし、さらに実証していくことが重要である。

一方、上述したふりかえりシートの「難しかったこと、積み残し課題」をふまえ、課題解決型地域づくりに関する知識やスキルの有無、実践経験の多寡、得意分野や関心領域の違い、参加型学習の経験値等の多様性の中で課題解決に向けて力を出し合える風土を構築していくためには、より広い市民が参加できる学びの場を創造するとともに、余裕を持った時間配分、各回で消化できる適度な作業量、支援を希望する受講生への補講回数の充実等の工夫が重要である。学業や仕事、その他様々な状況をやりくりして学ぶ時間に敬意を払い、こうした場をさらに丁寧に創出していくことが期待される。

また、第6期まちづくりカレッジでは、次世代として期待される10代~20代の若者は全体の3分の1を占めたが、今後もこれら次世代がより多く参加し学ぶことができる機会、場の創出をめざしていくことが重要である。

なお、2022 年まちづくりカレッジ修了生は、それぞれの地区で次なる動きを生み出している。課題解決型地域づくりへと舵を切り、住民ワークショップを連続開催したり、プロジェクトを立ち上げて活動したりしている地区 (A, B, C 地区)、高校生が地域の事業に積極的に参画している地区 (D, E 地区) など5地区に確実な動きが芽生えている。さらに、第6期生がこれらの活動を第7期まちづくりカレッジで発表し第7期生の意欲につながるなど、次の段階に確実に進展している。その中心となって力を発揮しているのは、修了生のコミュニティセンター職員やまちづくり協議会会員、高校生達であり、今後の持続的な活動を期待したい。

## 謝辞

本稿は、2022 年に実施された「坂井市まちづくりカレッジ」の実践をもとに分析および考察を重ねたものです。当事業の実施にあたっては、事業実施主体である坂井市まちづくり推進課 (当時) の飛田孝彦主任をはじめとする課の皆様、学びをともにした受講生の皆様、事後調査に協力いただいた皆様、第10回の発表会にて講評いただいた池田禎孝市長に大変お世話になりました。深く感謝申し上げます。

## 参考文献

- 1) M. Yanagida and R. Yanagida: A Study on Development of the Agricultural Mountain Village Community by the Problem Discovery Type Event, The Architectural Institute of Japan's Journal of Architecture and Planning, Vol. 763, p.1915-1923, 2019.9 (in Japanese) 柳田桃子・柳田良造: 農山村地域での課題発見型イベントによる地域づくりの展開, 日本建築学会計画系論文集, 第84巻, 第763号, pp. 1915-1923, 2019. 9
- 2) Satoko Mizukami and Keiko Takahashi: Potential of an Education Program Using the 'Climate Change Mystery' of Fukui Prefecture - From the Perspective of Intrinsic Motivation and Competencies in Citizenship

- Education ー, The Japanese Society for Environmental Education, Environmental Education, Vol.31-1, pp.23-32,2021.8(in Japanese) 水上聡子・高橋恵子: 福井県版「気候変動ミステリー」を用いた教育プログラムの可能性ーシティズンシップ教育における内発的動機づけとコンピテンシーの視点からー, 日本環境教育学会, 環境教育, 第 31 巻 1 号 pp.23-32, 2021. 8
- 3) Satoko Mizukami and Yutaka Iguchi: The Potential of Fukui Prefectural Education for Climate Change ‘Problem-solving Workshop Using the Jigsaw Method,’ from the Standpoint of Citizenship, The Japanese Society for Environmental Education, Environmental Education, Vol.32-1, pp.3-13,2023.3(in Japanese) 水上聡子・井口豊: ジグソー法を用いた課題解決ワークショップの可能性ーシティズンシップの視点からー, 日本環境教育学会, 環境教育, 第 32 巻 1 号 pp. 3-13, 2023. 3
- 4) Keiko Takahashi and Thomas Hoffmann: Can Systems Thinking Competency Be Improved? -Potential of “Mystery” Learning Method for Climate Change Education in Japan, The Japanese Society for Environmental Education, Environmental Education, Vol. 29-2, pp.14-23,2019.12(in Japanese) 高橋敬子・ホフマントーマス: システム思考コンピテンシーをどのようにして強化するのか?ー日本の気候変動教育における学習手法『ミステリー』の可能性ー, 日本環境教育学会, 環境教育, 第 29 巻, 第 2 号, pp. 14-23, 2019. 12
- 5) Masahisa Sato and Takuji Hiroishi: (From SDGs human resources to social project leaders: How people should be, learn, and work to create a virtuous cycle toward a sustainable world), Mikuni Publishing, 2020.12(in Japanese) 佐藤真久・広石拓司: SDGs 人材からソーシャル・プロジェクトの担い手へ 持続可能な世界に向けて好循環を生み出す人のあり方・学び方・働き方, みくに出版, 2020, 12
- 6) Ministry of Economy, Trade and Industry: Report of the Study Group on Citizenship Education and People's Participation in Economic Society, pp.20,23-27,2006.3 経済産業省: シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会報告書, pp. 20, 23-27, 2006. 3
- 7) 福井寛・長倉守: 持続可能性キー・コンピテンシーに基づく国研 ESD 枠組と総合的な学習の時間における実践モデルの検討, 岐阜大学教育学部研究報告, 人文科学 vol. [71], no. [1], pp. 283-291, 2022
- 8) A Study on Support for Dialogues in the workshop as a Place for Cooperative Learning, The Architectural Institute of Japan's Journal of Architecture and Planning, Vol.78, No.685, pp.735-744,2013.3 (in Japanese) 水上聡子・桜井康宏: 協働的学びの場としてのワークショップにおける対話支援に関する研究ー内発的動機づけに着目してー, 日本建築学会計画系論文集, 第 78 巻, 第 685 号, pp. 735-744, 2013. 3
- 9) Naofumi Ogawa, Tsuyoshi Hatori, Yuka Kataoka and Makoto Ozaki: (Research on learning experience and formation of image of leaders in urban development human resource development program - Attempts of Matsuyama Urban Design School ー), Civil Engineering Planning Research and Paper Collection, Vol.38, I\_569-I\_588,2021(in Japanese), 小川直史・羽鳥剛史・片岡由香・尾崎信: まちづくり人材育成プログラムにおける学習経験と担い手像の形成に関する研究ー松山アーバンデザインスクールの試みー, 土木計画学研究・論文集, 第 38 巻, I\_569-I\_588, 2021
- 10) Hiroyuki Sakakibara and Toshiya Matsuno: (Measuring the effectiveness of community development introductory education for local university undergraduate students), Society of Civil Engineers Proceedings, Vol.74-1, p.1-10, 2018(in Japanese) 榎原弘之・松野利哉: 地方大学学部生を対象としたまちづくり導入教育の効果測定, 土木学会論文集 H(教育), 74 巻 1 号, p.1-10, 2018
- 11) Edward Deci and Richard Frust, (The Power to Develop People: Promoting Inner Origin and Autonomy), Shinyosha, 1999(in Japanese) エドワード デシ・リチャード フラスト, 『人を伸ばす力ー内発と自律のすすめ』, 新曜社, 1999

## 注

注 1) 福井県坂井市では、439 集落のうち限界集落 (65 才以上人口が 50%以上) が 20、準限界集落 (55 才以上が 50%以上) が 125 存在する (2023)。

注 2) 坂井市コミュニティセンター条例 (平成 26 年 12 月 19 日) の第 1 条では、「坂井市まちづくり基本条例 (平成 23 年坂井市条例第 14 号) の理念に基づく市民と行政による協働のまちづくりを推進し、個性豊かで活力のある地域社会の実現に寄与するとともに、市民の地域づくり活動及び社会教育推進・生涯学習活動の拠点として、また、市民相互の交流を促進する場として坂井市コミュニティセンターを設置する。」と記されている。

注 3) 高橋・ホフマン (2019) は、批判的思考、システム思考、予測、規範的、戦略的、協働的、自己認識の 7 つのコンピテンシーを身につけることにより、統合的問題解決コンピテンシーが身につけられ、同時に地域での気候変動対策を実施できる力を備えた人が育成されると述べている。また、UNESCO (2017) によると、統合的問題解決コンピテンシーは、「7 つのコンピテンシーを統合しながら、複雑な持続可能性の問題や持続可能な開発を促進する実行可能で包括的かつ公平な解決策の選択肢を開発するために、異なる問題解決の枠組みを適用する全般的な能力」と定義されている。(参考文献 4)

注 4) ユネスコは、持続可能な社会を担う人材に求められる能力、資質、意識、働き方のモデルを共有するために、「持続可能な開発目標のための教育ー学習目的 (Education for Sustainable Development Goals, Learning Objectives)」を発表し、システム思考、予測、規範、戦略、協働、批判的思考、自己認識、統合的問題解決の 8 つのコンピテンシーを持続可能な社会の担い手に求める資質・行動様式として提示した。(参考文献 5)

注 5) 経済産業省 (2006) は、シティズンシップについて、「“多様な価値観や文化で構成される社会において、個人が自己を守り、自己実現を図るとともに、より良い社会の実現に寄与する目的のために、社会の意思決定や運営の過程において、個人としての権利と義務を行使し、多様な関係と積極的に関わろうとする資質”であり、シティズンシップ教育はその資質 育むことを目指した教育である」と定義している。(参考文献 6)

注 6) ESD は Education for Sustainable Development の略で「持続可能な開発のための教育」。気候変動、生物多様性の喪失、資源の枯渇、貧困の拡大等人類の開発活動に起因する様々な問題を自らの問題として主体的に捉え、人類が将来の世代にわたり恵み豊かな生活を確保できるよう、身近なところから取り組むことで、問題の解決につながる新たな価値観や行動等の変容をもたらし、持続可能な社会を実現していくことを目指して行う学習・教育活動であり、持続可能な社会の創り手を育む教育。(「持続可能な開発のための

