

全国各地で頑張る  
女性農業者向け

2021年度実施  
女性農業コミュニティリーダー塾

# 課題解決型テキスト

やりたいことはあるけれど、何から始めたらいいか…

回りをどう巻き込んでいったらいい…？

# 女性農業コミュニティリーダー塾について

地域の農業を牽引するリーダーとしての資質を備えた女性農業者を育成するために、2021年8月から2022年2月まで、約半年間のプログラム「女性農業コミュニティリーダー塾」を開講しました。

「自分たちの経営体と地域のこれからを深く考え、行動したい！」と考えている女性農業者が、周囲を巻き込んで自分の思いを形にする術を学ぶ場です。

大きく下記の3つを中心に学びを深めました。

## ビジョンを描く



### ① ビジョンを描く

受講者それぞれが目指すべきビジョン（ゴール）の策定をサポート。周囲を巻き込み、実現していくための具体的なアクションプランを作ります。

## リーダーシップを磨く



### ② リーダーシップを磨く

ビジョンを実現していくためには、周囲との連携も不可欠です。信頼を得て、様々な人と協働できるリーダーになるためのヒューマンスキルを身に付けます。

## ネットワークをつくる



### ③ ネットワークを作る

全国各地から集まる受講者は、コミュニティリーダーの同志です。JAや農業委員の方々を招いてのカリキュラムもあり、これからの取り組みの推進力につながります。

## 参加によってどんな変化が期待できる？

- 課題や目標について相談しあえる仲間が得られる
- ネットワークが広がる
- 将来のありたい姿（自分・農園・地域）についての考えが深まり、キャリアの明確化が図れる。
- 課題解決・目標達成のために取るべきアクションを考え、実践に向けて動けるようになる。
- リーダーシップなどのヒューマンスキルが身に付き、以前よりも他者を巻き込んで行動できるようになる。

## メイン講師：

金子 和夫 先生（金子和夫事務所株式会社）

高橋 和美 先生（株式会社プレイバック・シアター研究所）

運営：株式会社マイファーム

プログラム協力：一般社団法人日本能率協会

# 本テキストの使い方

本テキストは、全国各地、様々なコミュニティで頑張る女性農業者のみなさんが、「こんな風に出来たらいいな…」という「わたしの想い」を実現するために、実践に役立つアプローチ方法を「課題解決型テキスト」としてまとめたものです。

紹介するアプローチ方法は、「女性農業コミュニティリーダー塾」で学んだ皆さんが、「特に役立った!」「学びになった!」と答えた内容を掲載しています。

みなさんが抱える悩みや課題、実現したいものについて考え、一歩踏み出すきっかけになりましたら幸いです。



## POINT

01

まずは、カラーページで、自分の悩みや課題を、どんなふうに解決できるか、解決の糸口と、「実践するとどう変わる」という実例のストーリーでイメージしましょう。ぜひ、自分の状況に照らし合わせながら考えてみてください。

## POINT

02

つぎのページから、悩みや課題を実際にどう解決していくのか、そのアプローチや実践方法を紹介しています。各種フォーマットを活用してみてください。

**STEP 01** 自分自身のことを見つめてみよう

**01** 悩み・課題

みんなで同じ目標をもって取り組みたい!でも、メンバー1人1人の考え方や温度感が違っていて、人間関係に悩む…

**02** 解決の糸口

まずは、**自分をよく知り、相互に知り合う** から始めましょう。

自分と相手では、性格も考え方も異なります。自分がどんな傾向があるのか、自分と違う相手はどんな特徴があるのか、自分や相手の長・短所を理解し、相手に対して良い影響力として発揮できるようなことを実践して、自分自身の性格や考え方を客観的に見て、把握できるようにしましょう。

エゴグラムは、性格(パーソナリティ)という、本来とらえにくいものを視覚化することによって、自分自身で自分の性格を客観的に見て、把握できるようにしたものです。

ぜひ家族や仲間、コミュニティのメンバーにもやってみて、周囲の人の特性も理解しましょう。

講師からのヒント  
過去と他人は変えられません。変えられるのは自分と未来です。

**03** 実践するとどう変わる ※実践したメンバーの真(要約)をご紹介します

- エゴグラムの結果、自分は行動力のFCのタイプだった一方、モノトを進める側にも、いつも否定的な部下は、Aタイプだった。  
**「自分と向き合い、自分と向き合う」** 冷静にロジカルに自分のフットワークを上げていくことができた。目的は達成できたが、実行力やモチベーションを上げることができなかったので、そばにいる手帳引で頑張ってくる人達を、**もう少し大切にありがたく寄り添えるように** がんばった。
- 自分にはない特質を持つ人とチームを組むことがとても重要だということに気付いた。
- エゴグラムの数値の低いところは、普段使っていないところというのが、しっかりとりました。足りない要素を高めていきたい。



自分の悩みや課題を解決するために、自分自身や周囲の人々を客観的に理解し、自分自身の長・短所を把握し、相手に対して良い影響力として発揮できるようなことを実践して、自分自身の性格や考え方を客観的に見て、把握できるようにしましょう。

エゴグラム・パーソナリティテストの結果を基に、自分自身の長・短所を把握し、相手に対して良い影響力として発揮できるようなことを実践して、自分自身の性格や考え方を客観的に見て、把握できるようにしましょう。

エゴグラム・パーソナリティテストの結果を基に、自分自身の長・短所を把握し、相手に対して良い影響力として発揮できるようなことを実践して、自分自身の性格や考え方を客観的に見て、把握できるようにしましょう。

エゴグラム・パーソナリティテストの結果を基に、自分自身の長・短所を把握し、相手に対して良い影響力として発揮できるようなことを実践して、自分自身の性格や考え方を客観的に見て、把握できるようにしましょう。

なお、「女性農業コミュニティリーダー塾」の全プログラムの概要は、こちら

一般社団法人日本能率協会「女性農業コミュニティリーダー塾 受講記録誌」巻末資料

<https://www.jma.or.jp/kagayaku-nj/news/ikuseijuku/info.html>

にて公開中です。「自分の想いを具体的に描き、アクションプランに落とししていきたい」「リーダーになっていくためのヒューマンスキルをより磨いていきたい」など、さらに深く学びたい方はぜひご覧ください。

# 目次

“わたしの想い”を実現していくための全体像 ＜ヒューマンスキル編＞	5
--------------------------------------	---

STEP1: 自分自身のことを見つめてみよう	6
---------------------------	---

STEP2: 1対1の対人関係から見つめてみよう ①信頼関係づくり	9
---	---

STEP3: 1対1の対人関係から見つめてみよう ②傾聴編	11
-------------------------------------	----

STEP4: 1対他の影響力を磨く 想いを届け動かすプレゼンテーション	13
---	----

“わたしの想い”を実現していくための全体像 ＜ビジョンの実現編＞	17
-------------------------------------	----

STEP1: ビジョンづくりの実践方法を理解する	18
-----------------------------	----

STEP2: 自分の問題意識を整理する	19
------------------------	----

STEP3: 身近な仲間を集める	21
---------------------	----

STEP4: ワークショップを開く	23
----------------------	----

- 私の想いを語る
- みんなのビジョンをつくる
- ビジョンを実現する戦略をつくる
- アクションプランをつくる



# “わたしの想い”を実現していくための全体像<ヒューマンスキル編>

やりたいことはあるけれど、想いもあるけれど

伝えたいことがうまく伝わらない…、なんでわかってもらえないんだろう…  
私はリーダータイプではないから…

そんな風を感じているあなたは、このテキストを使って動き出すチャンスです！



ヒューマンスキル編は、リーダーシップやヒューマンスキルは先天的なものではなく後天的に身につけていけるスキルとして位置づけ、段階的に磨いていけるように構築しています。

## <リーダーシップスキルの5段階>

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

## 取組みのステップ

STEP

01

自分自身のことを見つめてみよう

自己変革に関する能力、自己理解・自己表出能力を磨くことが第一歩

STEP

02

1対1の対人関係から見つめてみよう①信頼関係づくり

相手の存在を認める働きかけ=心の栄養ストローク

STEP

03

1対1の対人関係から見つめてみよう②傾聴編

相手の想いや大切にしていること、不安なことも知ってほしい

STEP

04

1対他の影響力を磨く 想いを届け動かすプレゼンテーション

自分の想いを届け、動かす力を磨く

## 01

## 悩み・課題

みんなで同じ目標をもって取り組みたい！でも、  
メンバー1人1人の考え方・温度感が違って、人間関係に悩む…



## 02 解決の糸口

まずは、**自分をよく知り、相互に知り合う**ことから始めましょう。

自分と相手では、性格も考え方も異なります。自分がどんな傾向があるのか、自分と違う相手はどんな特性があるのか、自分や相手のもつ特性を理解し、相手に対して良い影響力として発揮できるようになることが大切です。自分のものの見方や考え方、反応の仕方を理解しましょう。分析ツールを効果的に用いましょう（→エゴグラム 次のページへ）

- エゴグラムは、性格（パーソナリティ）という、本来とらえにくいものを視覚化することによって、自分自身で自分の性格を客観的に見て、把握できるようにしたものです。

- 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、性格分析のツールです。

ぜひ家族や同僚・コミュニティのメンバーにもやってもらい、周囲の人の特性も理解しましょう。

講師からのヒント **Point**

過去と他人は変えられません。変えられるのは自分と未来です。

## 03 実践するとこう変わる

※実践したメンバーの声(要約)をご紹介します

- エゴグラムの結果、自分は行動力のあるFCのタイプだった一方、モノゴトを進める際に、いつも否定的な部下は、Aタイプだった。
- **足を引っ張られていると思っていたが**、冷静にロジカルに自分のブレーキ役になってくれていたことに気付いた。自分はなかなかAの素質をトレーニングできる自信がないので、そばにいる手綱引っ張ってくれる人達を
- **もう少し大切にありがたく寄り添えるように** なると思った。
- 自分にない特質を持つ人とチームを組むことがとても重要だということに気付いた。
- エゴグラムの数値の低いところは、普段使っていないところというのが、しっくりきました。足りない要素を高めていきたい。









エゴグラムによる自分の特性の理解／相互理解

**否定的側面**

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

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

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

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

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



**肯定的側面**

責任感・道徳的  
 規則を守る  
 理想を求める

相手を受け入れる  
 優しい・親身になる  
 共感する

無駄がない  
 冷静・論理的  
 リスクマネジメント  
 計画性がある

明るい・元気がよい  
 創造的・空想的  
 人なつっこい・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

	行動や性格の特徴
CPが高い人	厳しくけじめをつける行動、叱ることが得意、ルールや規則を厳守する、あいまいな意思決定をしない、融通がきかない、頑固
NPが高い人	優しく相手を思いやる言葉を投げかける、ほめることが得意、相手の話しをよく聴く、相手の気持ちや情に流されることがある
Aが高い人	論理的で計画性のある行動、データを集めて意思決定する 論理的な思考や対話が好き、感情をぶつけられると困惑する
FCが高い人	直感やひらめきに従う、行動力がある、創造性がある、好きなことに没頭する 興味がないことは飽きやすい、好き嫌いがはっきりしている
ACが高い人	チームワークを大切にする、縁の下の力持ち、フォロアーシップがある 人をサポートする、目立とうとしない、ぐいぐいと引っ張る行動はしない

## 01 悩み・課題

本音ではどう思っているんだろう…

「わかりました」と返事はしてくれるけど実践されない



## 02 解決の糸口

まずは、**信頼関係づくり** から始めましょう。

考えやアイデアを出し合い、意見をぶつけ合うことはビジョンの実現に欠かせませんが、信頼関係が築けていない状態では残念ながら建前だったり、その場限りの生返事に終わってしまうことも…。本音で意見を言い合える関係づくり、コミュニティづくりのスタートとなる「**相手の存在価値を認める働きかけ**」を意図的に増やしていきましょう。

(“ストローク”の実践方法は次のページ)

“忙しい中でも調整して会合に参加してくれた”だけでもありがたいこと。やってくれて当たり前のは何一つないので「ありがとう」としっかり感謝を伝えたり労ったり、相手の努力を認めていきましょう。そしてそれを、言葉に態度に出して伝えていくことが今とても大事になっています。

## 03 実践するとこう変わる

※実践したメンバーの声(要約)をご紹介します

- 最近、上司の立場での人間関係に悩んでいたスタッフに、ストロークの具体例を見せたら、**次の日には変化** があって驚きました。  
**信頼さえあれば** 自分たちの個性的なスタッフの集まりはきっと強くなれると感じました。



- 「**忙しい時ほど、ディスカウント※しがち**」確かにと思いました。つい自分を基準に考えてしまっていたのですが、人によって感じ方が違い、やる気スイッチのスイッチも違う事がわかりました。人の変化には敏感に感じ取ろうと比較的している方だと思っていますが今まで以上に意識したいなと思いました。  
※ディスカウント : 相手の価値を軽視した働きかけのこと。詳細次ページ。

「心の栄養ストローク」



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。これと真逆にあるのが、相手を無視したり、相手の価値を軽視した働きかけで「ディスカウント(値引き)」といいます。

意見が活発に出され、信頼関係が築かれている集団、コミュニティにおいては、このストロークのやりとりがたくさん交わされています。あなたのコミュニティではストロークはありますか？どんなストロークがあるかチェックしてみましょう。もしなければ、意識的に増やしていくことに取り組みましょう。

※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

<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。

<p><b>もらっている</b></p> <p>肯定的(+ )ストローク、否定的(-)ストローク</p> <p>・コミュニティ      ・家族、友人</p>   <p>・お勤め先      ・その他</p>	<p><b>贈っている</b></p> <p>肯定的(+ )ストローク、否定的(-)ストローク</p> <p>・コミュニティ      ・家族、友人</p>   <p>・お勤め先      ・その他</p>
---	--

## 01 悩み・課題

伝えてはいるけれど、  
なかなか想いが伝わらない、動いてくれない…。



## 02 解決の糸口

**傾聴力** を磨きましょう

Point

## 講師からのヒント

相手のことをどのくらい知っていますか？相手に関心があることと紐付けて伝えたり、それもっと聞いてみたい！それならやってみよう！と思うような伝え方の工夫はできているでしょうか？

実は相手のことあまり知らないかも？という方はまずは相手を知ることから始めてみましょう。

傾聴とは、相手の話を熱意と共感を持って聴くこと。

自分自身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、引き出す聴き方です。

- ✓ 最後まで相手の言いたいことに耳を傾ける！
- ✓ 相手の話している途中で口をはさまない！
- ✓ 相手に合わせる(話し方、価値観、感情など)
- ✓ うなづく、同意する
- ✓ キーワードをリピートする

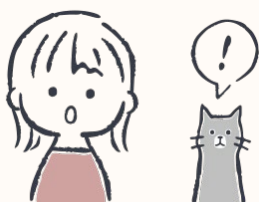
## 03 実践するとこう変わる

※実践したメンバーの声(要約)をご紹介します

- メンバー間でワークをする中で、①傾聴しながら**相手の感情**に寄り添い、  
②**信頼関係**を構築し、③発表の場で**ロジック(論理性)**で伝える。

これで相手の気持ちを動かすということ、知らず知らずのうちに実践していました！  
私らしく日々の積み重ねでやっていこうと思います。

- つい自分の意見を挟んだり言ってしまうがちでしたが、その人の想いを最後まで聞き、  
どんな思いでそれを話してくれたのか、聴くように心がけられるようになった気がします。



## リーダーシップを発揮したい コミュニティや組織の特性整理



あなたの想いを伝え仲間として一緒に活動していきたい人やコミュニティはどのような特性を持っていますか？傾聴しながら相手の特性を把握していきましょう。

### <特性理解シート>

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

## 01 悩み・課題

伝えたい想いもあるし、仲間を増やしたいけれど

人前で話すのは苦手…緊張するしどのように話したらいいかわからない…



## 02 解決の糸口

**プレゼンテーションスキルも磨くことが可能**です。

少し前まではリーダーシップと同じように先天的な能力のように捉えられていて、「**勤と度胸と出たところ勝負(KDD)**」というイメージも根強くありました。現在では誰でも磨いていけるものとして位置づけられ「**準備とリハーサル(JR)**」を実施することで高めていくことができます。

プレゼンテーションは「**プレゼンス**」「**シナリオ・スキル**」「**ステージ(デリバリー)スキル**」の3つのスキルから成り立っています。

1つ目のスキル「**プレゼンス**」はその人そのものの魅力や存在感。これはSTEP1、2でも扱っ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。日々の意識や努力から形成されるので意識して磨いていきましょう。

2つ目のスキル「**シナリオスキル**」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、その想いや根拠をもたらす効果の背景を具体的に数字や、絵、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「**ステージ(デリバリー)スキル**」は想いや考えを確実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、それ論理的に理解するだけではなく心が納得できるかどうか、心が動かされるかどうかを鍵を握ります。論理的でわかりやすく構成されているだけでなく、相手の心に届ける部分も併せて磨いていきましょう。

#### <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

## 03 実践するとどう変わる

※実践したメンバーの声(要約)をご紹介します

- 「何がしたいのか?」、「なんでやりたいのか?」「やめたら楽だよ、いやそれは、つまらない人生だ…」などなど自問自答し、出た回答をプレゼン資料としてまとめることができました。
- 受講前は、まだ話すには早いんじゃないかとか、今これ話したら引かれてしまうのではないかと思っていたのが **自分の軸が定まったら** グループのメンバーに **腹を割って話しができる** ようになりました。

TRY 実践してみましょう

## プレゼンテーションの骨子をつくる

◎シナリオ構成の基本 ～誰に、何を、何故伝えたいのか？ 続き

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

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

① きき手はこの誰なのか（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>

<プレゼンテーションのゴール、きき手に期待しているアクション>

◎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。

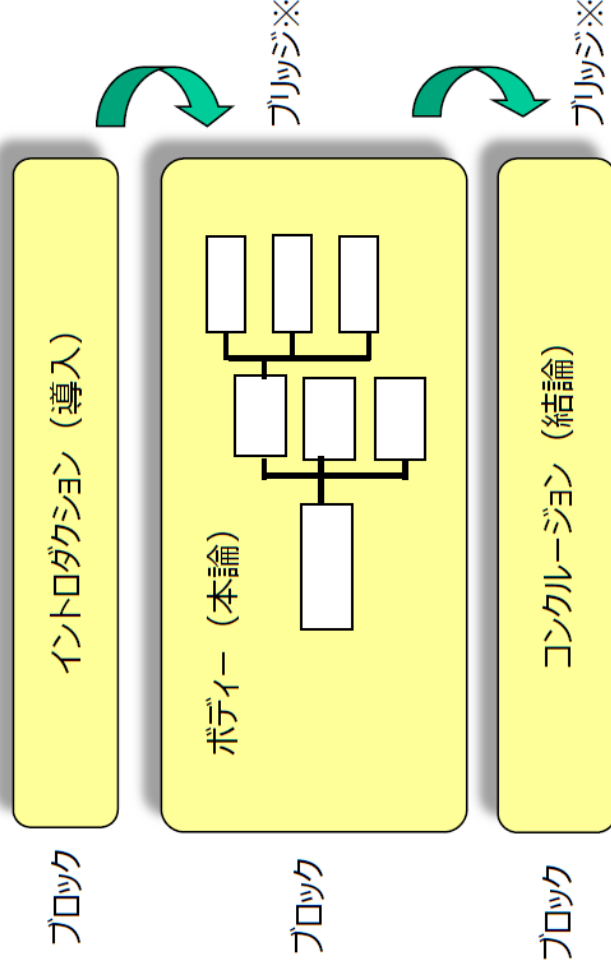
PREP法は最初に結論を伝え、次に理由を説明し、続いて事例や具体例を示すことで理由を補強し、最後に結論を再度提示するという構成になります。

三部構成法では、イントロダクション（導入）、ボディ（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できても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ケーションでの事例などをあげてより明確に健全な危機感や、実現した際のイメージを共有する
結論 POINT	伝えたい想いを繰り返し、強調する

<3部構成法>



※ブリッジとは次の展開へのつなぎ的な言葉“橋渡し”



◎ 3部構成法でシナリオ構築してみよう

PREP法または3部構成法でシナリオを構築してみよう。

<PREP法>

結論 POINT	伝えたい想いを端的に伝える	
理由 Reason	なぜその想いに至ったか、 その背景にある問題意識は 何か	
事例・具 体例 Example	このまま何も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 した際コミュニケーションでの事例などを あげてより 明確に健全な危機 感や、実現した際のイメージを共 有する	
結論 POINT	伝えたい想いを繰り返し、強 調する	

# “わたしの想い”を実現していくための全体像<ビジョンの実現編>

“やりたいことはあるけれど、

何から始めたら良いかわからない…”

そんな風を感じているあなたは、このテキストを使って動き出すチャンスです！

まずは、どんな流れで動き出すか、結果はどうなるか、全体像を理解しましょう。



## 取組みのステップ

STEP

01

ビジョンづくりの実践方法を理解する

STEP

02

自分の問題意識を整理する

STEP

03

身近な仲間を集める

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。

STEP

04

ワークショップを開く

- ✓ 私の想いを語る
- ✓ みんなのビジョンをつくる
- ✓ ビジョンを実現する戦略をつくる
- ✓ アクションプランをつくる(何を/誰が/誰と/いつまでに/どのくらいを明確にする)

## 実践するとう変わる

※実践したメンバーの声(要約)をご紹介します

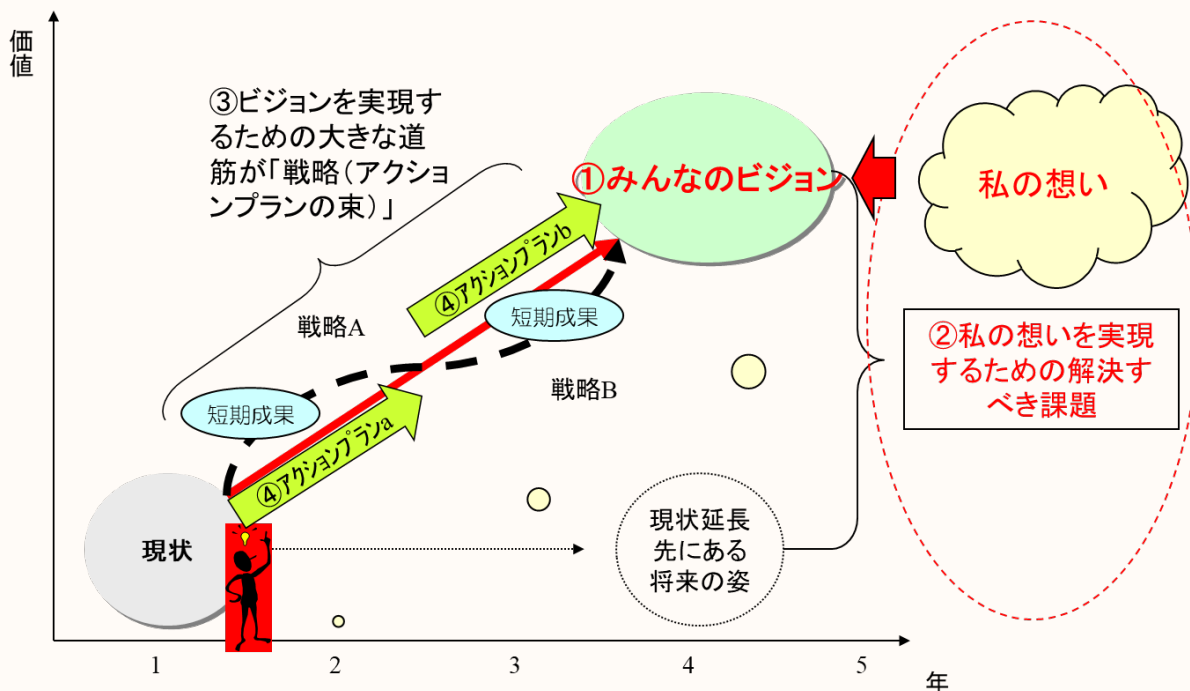
- ビジョンを実現するためのワークを繰り返しましたが、**段階が進む毎に優先度が高い項目が選び出され、更に深掘り**している事に、最後の最後で気が付きました。ワークショップが開催出来て良かったです。



- 実現に向けて **より具体的な行動や活動のアクション** が見えるようになりました。
- 夢や理想までの過程をどのように辿るか、**夢物語で終わらせないように** 全力で取り組もうと思えました。

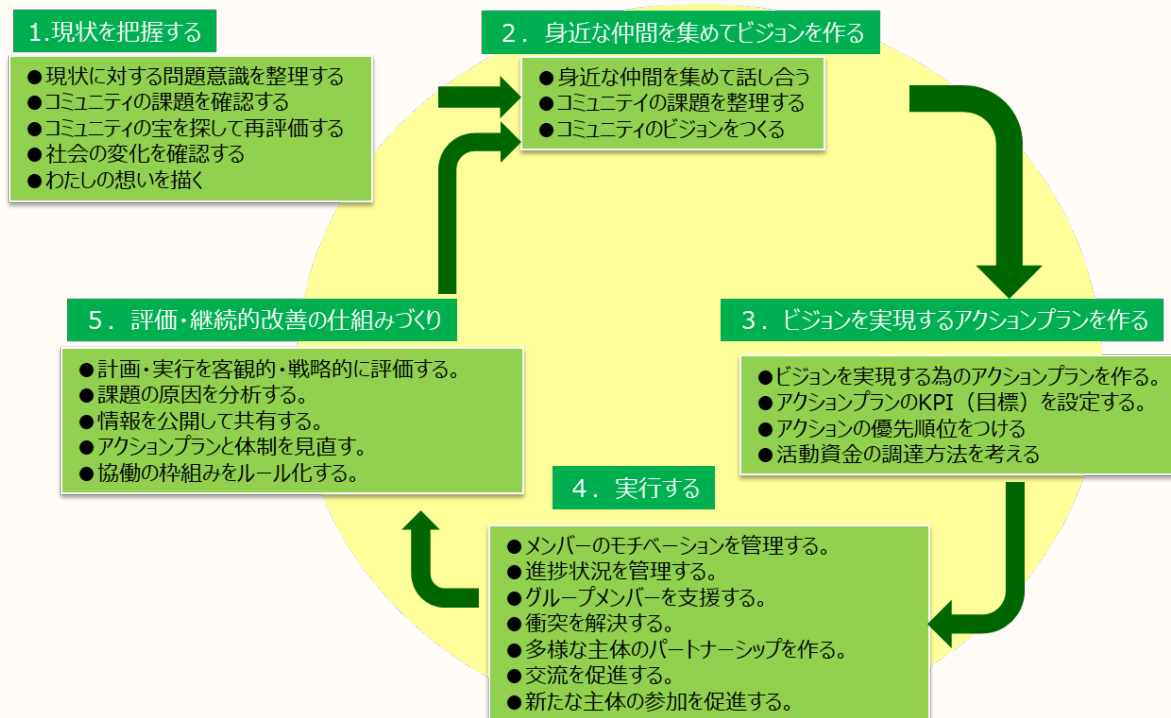
## 1) 私の想いを、みんなのビジョン、戦略、アクションプランに展開する

私の想いを①みんなのビジョンに展開して、②実現するための解決すべき課題を整理し、③ビジョンを実現するための戦略、④アクションプランを作ることによって、具体的な実現の道筋が見えてきます。



## 2) ビジョンづくりのPDCAサイクルを回す

私の想いをもとに、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.実行する、5.評価・継続的改善のPDCAのマネジメントサイクルの手順を踏んでいくことによって、着実に実現することが可能になります。



## 01 わたしの想い

やりたいことはあるけれど、  
何から始めたら良いかわからない…。

食育イベント…  
地域の女性農家グループの活動…  
加工・販売の企画…  
耕作放棄地の解消…



## 02 解決の糸口

## ● 各種の統計データを見て コミュニティの現状と課題を知る

うまく問題に対処して、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。統計データは、国や地方自治体のホームページから入手することが可能です。

## ● コミュニティの宝を探す

自分の問題意識に対して、コミュニティのなかに相談したり、支援してくれる人や団体、その他の宝があります。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。

● 社会の変化を確認して **SWOT分析** を行う

自分の問題意識を、狭い生活環境の中でとらえるのではなく、社会の変化から眺めておくことは非常に重要です。コミュニティが置かれている状況を分析する時に、コミュニティの強さ(S)、弱さ(W)、コミュニティを取り巻く環境がもたらす機会(O)、脅威(T) 4つの切り口から検討します。

## 03 実践するとこう変わる

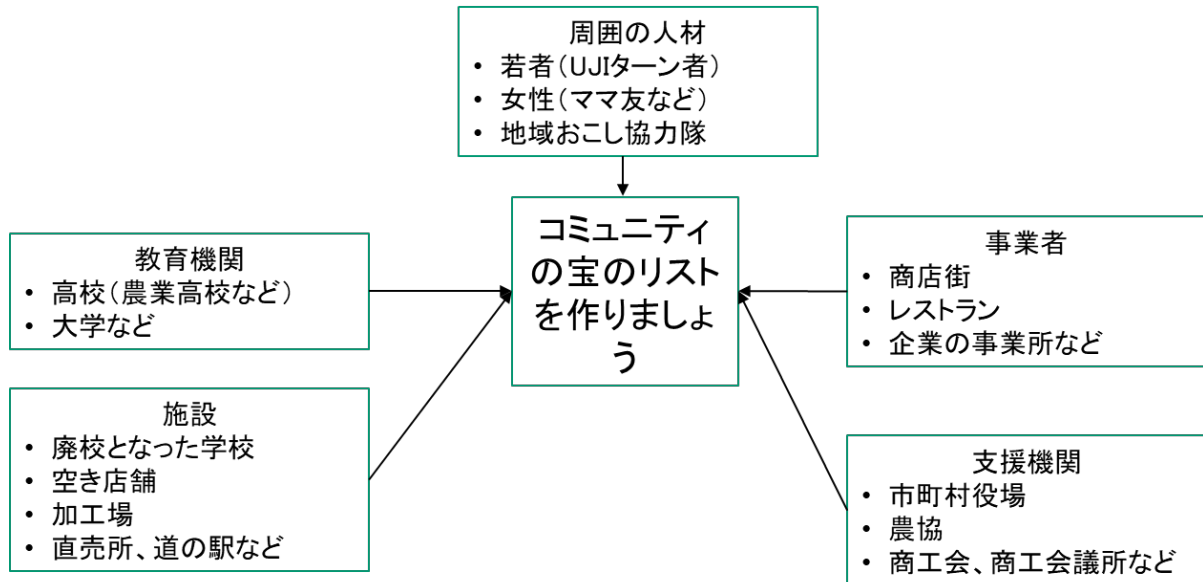
- ひとり自分の中でモヤモヤした問題意識を持っていましたが、統計データを見たり、周囲に人に話を聞いてみたところ、同じような問題が起きていることがわかり、**自分の認識が間違っていなかったことを再確認** できました。
- 統計データやSWOT分析を行って資料を作成して、身近な仲間や関係者に話したところ、非常にわかりやすいと評価してくれて、**協力を引き出すことができました**。





## 1) コミュニティの宝をあげてみよう

コミュニティには資源(宝)がたくさんあります。ないものねだりではなく、あるもの探しをして、その価値を再評価して、活用方法を考えましょう。たとえば、以下のような切り口で考えてみてください。



## 2) SWOT分析をやってみよう

最初に内部環境として、コミュニティの強み、弱みを書きます。次に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。最後に、強み・弱みと機会・脅威を掛け合わせて、打つ手を書きます。

### クロスSWOT 分析のテンプレート

		<b>内部環境</b>	
		<b>強み -Strength-</b>	<b>弱み -Weakness-</b>
		:	:
<b>外部環境</b>	<b>機会 -Opportunity-</b>	<b>強み x 機会</b>	<b>弱み x 機会</b>
	:	:	:
	<b>脅威 -Threat-</b>	<b>強み x 脅威</b>	<b>弱み x 脅威</b>
	:	:	:

## 01 わたしの思い

“誰に声をかけたら良いかわからない…”

自分の問題意識がまとまったら、次に周囲の身近な仲間と話し合ってみます。コミュニティづくりの第1歩は、身近な仲間に、私の思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。一人の思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、同じような思いを持つ人同士の交流が始まります。しかし、誰に声をかけてよいのか、最初は戸惑うことも多いと思います。

## 02 解決の糸口

最初から日頃付き合いのない関係者を集めて、話し合う機会を持つことは難しいと同時に、批判されるリスクも伴います。

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、自分の思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。

●直接 **顔を合わせて** 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の課題について、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

自分の思いを伝えることから始めます。周囲の女性農業者が、あなたの思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。

● **呼びかけのチラシ** を作る

身近な仲間を集めて、話し合いの会合を開く際には、私の思いを伝えて、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、私の思い、会合の概要などを書きましょう。



## 03 実践するとこう変わる

- 周囲の農家の女性に声をかけてみたが、あまり関心を持ってくれなくて困っていたところ、子供を預けている幼稚園のママ友が関心を持って参加してくれるようになりました。
- 自分の思いを市役所の知り合いに話したところ共感してくれて、市役所でチラシを掲示してくれるとともに、市役所の会議室を課してくれて、職員も参加してくれました。

# 身近な仲間づくりの実践方法



## 1) 呼びかけのチラシに取り込む項目

私の想いを伝えて、話し合いの場を呼び掛けるチラシを作成しましょう。

- ✓ 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



## 01 わたしの思い

“仲間を集めて会議をどのように開催すればよいか分からない…”

参加者はそれぞれ価値観が異なるため、いきなり議論から入ると、互いの違いばかりが強調されて、合意形成ができなくなります。そこで 集まった人がお互いを知り合い、友好的な関係を作り上げて、議論が可能となるような、グループワークに適した方法が必要になります。

## 02 解決の糸口

参加者が自分の意見を出しあい、整理して、ビジョンを作るためには、各種の意見を整理する方法や、合意形成の方法としてワークショップが有効です。

自分の思いを周囲の人に伝えて、身近な仲間を集めて、仲間とともに課題を確認して、将来のビジョンやアクションプランを作成していくために用いる会議の手法としてワークショップ手法を活用します。

● **ワークショップとは主体的に参加したメンバーが 協働体験 を通じて、創造と学習を生み出す場** のことです。

- 多様なメンバーが当事者意識を持ち、主体的に参加します。
- メンバーが各自の体験を持ち寄りながら、ワークショップを通じて共通の体験をします。
- 互いの資源を持ち寄り、協働作業を通じて、活発な相互作用を起こします。
- 協働作業を通じて一人では思いつかないことを発見したり、主体的な参加者がいるからこそできる成果を作ります。
- 相互作用を通じて一人では得られない気づきを得たり、参加者全員で大きな学びを得ることで、個人やチームを成長させることができます。



● **事前に目的、達成目標、成果の活用方法を明らかに** します。

※安心できる場にするためには、気軽にできるものから始め、徐々にある程度の信頼関係がないとやりにくいものへと要求される関係性のレベルを上げていくことが可能です。

- **事前に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。
- **現場では柔軟に** 対応しましょう。

## 03 実践するとこう変わる

- 互いの人権や枠組みを尊重し、自分や他のメンバーが尊重されていないと感じたとき素直に受け入れ、皆でそれを変える努力をすることができました。
- 参加者の主体性を尊重するために、参加する・しないを自分で選択することができました。(参加しない人は、場を観察するなど、自分できる方法で参加してもらうことが可能です。)
- 小さな子供を持つお母さんも参加できるような、緩やかさがあって、くつろいだ雰囲気の中で会議ができました。





## 1) ワークショップの考え方

ワークショップでは、多数のアイデアを出し、整理したうえで、重要なアイデアや取組を、全員で評価して、最終的に決定し、合意を形成します。

### ●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形を取ります。

### ●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、選択してもらいます。

### ●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」します。

### ●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、絞り込みます。  
・赤いシールなどを使って投票します。

### ●決定と合意形成

・投票結果を書き出して、全員で確認します。  
・絞り込みの結果を見て、最も点数の多い意見を採択します。

## 2) ファシリテーターという役割

ワークショップの運営においては、参加者を主役として位置づけ、楽しく、創造的に、活動できるように支援するように、ファシリテーターとして活動してください。

- ファシリテーターとは、進行を担当する人のことです。
- 自身はワークショップに参加せず、あくまで中立的な立場で参加します。
- ワークショップのスムーズな進行と成果を出しやすい環境づくりを支援します。
- 合意に向けた論点を2つから3つくらいに整理して提示します。
- 意見を集約して決める方法に工夫して合意形成を図ります。
- 参加者の関わり合いと巻き込みを図り、モチベーションを向上させます。
- カードを使って、アイデアを出しやすい環境を作ります。
- 他人の意見を否定しないルールをつくります。

# ワークショップの準備



## 1) ワークショップの組み立て方

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

## 2) プログラムを作る

### 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

## 3) ワークショップは4つのパートで構成する

ワークショップは2時間から3時間のなかで、①導入部、②個人作業、③グループ作業、④発表・全体作業を組み合わせることで、個人の意見を引き出しやすくするとともに、グループ作業を通じて合意形成を可能とします。

### 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
- ・ 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

## 1) 第1回の内容

第1回は、主催者から「私の想い」を説明したうえで、「実現するために解決すべき課題」(黄色カード)を参加者で出し合います。次に、「実現するために解決すべき課題」の分野を桃色カードでテーマ分けします。最後に、参加者が重要と思う課題に対して、赤丸シールで投票して、絞り込みます。これにより、私の想いを実現する上の課題を、参加者全員で検討することにより、私の想いの共有と、仲間づくりができます。

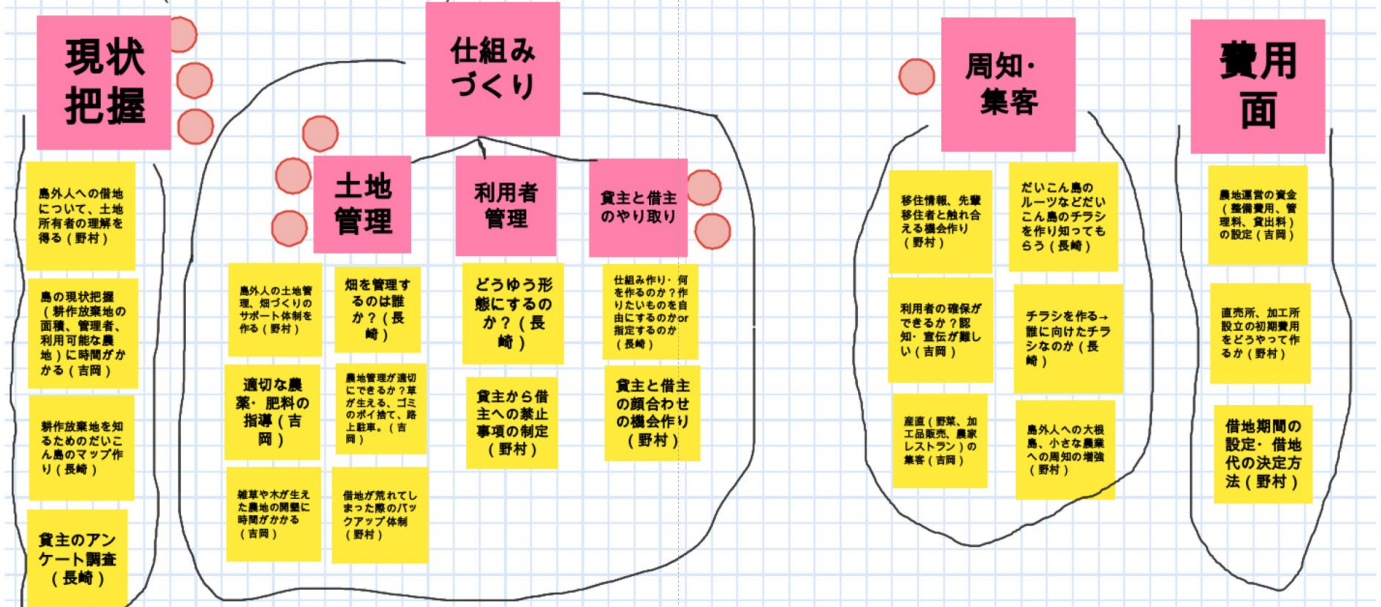
## 2) 第1回のプログラム

- 自分のこれまでの問題意識、現状分析、私の想いを参加者に話します。
- 参加者は、提案者の話を聞いて、「私の想いを実現するために解決すべき課題」を黄色カードに5枚書きます。
- 黄色カードを読み上げて仲間と共有し、模造紙の上に貼っていきます。
- 全員のカードを読み終えたら、カードを分類して、同じ分野のグループに集めます。
- 分野の名称を桃色カードに書いて、同じ分野グループの上に貼ります。
- 分野を書いた桃色カードを見ながら、私の想いを実現するための課題の重要度に応じて、赤丸シールを、一人3点、赤色付箋に投票します。

### ② 「私の想いを実現するために解決すべき課題を整理する」グループ3

2021/10/12

大根島を「小さな農業」のメッカにする！  
(提案者：吉岡伊予)





## 1) 第2回の内容

前回の、身近な仲間を集めて私の想いを語り、実現するために解決すべき課題を整理したことをふまえて、参加者で課題を「アイデア」に展開することによって、「私の想い」を「みんなのビジョン」に展開します。

## 2) 第2回のプログラム

- 前回の成果「私の想いを実現するために解決すべき課題」を発表します。
- 参加者は、課題を「…する」といった、これから取り組むことのアイディアに展開して、緑色カードに書きます。
- カードが出そろったら全体を見て、みんなで取り組むための「キーワード」を、青色カードに書きます。
- 青色カードのキーワードをまとめて、ひとつの文章にすることで、みんなのビジョンを作成します。



ビジョンを実現する戦略をつくる

### 1) 第3回の内容

いよいよビジョンから“実際に何をするか”の戦略を作成する段階に入ります。ビジョンを実現するための「戦略」と「アクションプラン」を整理し、その重要度を評価します。

### 2) 第3回のプログラム

- 第2回の「私たちのビジョンを実現するためのアイデア」の「分野」を見て、赤丸の数の多い重要度の高い「〇〇分野」から、「〇〇戦略」へ、青色カードに書き直して、上段に左側から貼ります。
- 全員で、「私たちのビジョンを実現するためのアイデア」を見て、より実現可能で具体的な「アクションプラン」に書き換えて、黄色カードに書いて、「戦略」の下に貼ります。
- カードを作成する作業が終わったら、全員で「アクションプラン」に赤色シールを3点投票して、重要度を評価します。
- 投票数の多い3つを具体的に着手するアクションプランとして決定します。

以上で、私たちのビジョン、戦略、アクションプランを整理することができました。





さらに深く学びたい方は  
プログラムフルバージョンを  
ご覧ください。



ページ右下のバナーよりアクセス

一般社団法人日本能率協会  
「女性農業コミュニティリーダー塾  
受講記録誌」巻末資料





本テキストは、農林水産省 補助事業「女性が変わる未来の農業推進事業」の一環として制作しました。

発行：2022年3月

編著：金子和夫事務所株式会社

株式会社プレイバック・シアター研究所

発行：株式会社マイファーム

一般社団法人日本能率協会

問い合わせ：株式会社マイファーム 女性の農業活躍推進事務局

〒600-8216 京都府京都市下京区東塩小路町607番辰巳ビル1階

Tel: 075-746-6213 Email:women@myfarm.co.jp