

# アフターコロナ時代のコミュニティ活動

近畿大学総合社会学部教授 久 隆浩

## 1 時代の転換期

コロナ禍がなくても社会は変わっていく  
コロナ禍が変化を加速させた  
多くの人に価値観や行動の変容を促した

D. Bell(1973) “The Coming of Post-Industrial Society” 『脱工業社会の到来』  
A. Toffler(1970) “Future Shock” 『未来の衝撃』

近代 → ポスト近代  
工業社会 → 情報社会・ネットワーク社会

## 2 地域活動の見直し

(地域活動への)若い人の参加が少ない ← 活動の仕方が違う  
一方で、若い人びとの社会活動が活発化  
組織離れ ≠ 活動離れ

マミークリスタル  
ホンノワまちライブラリー  
Atelier NOANNOOR

活動は増えてくるが、担い手は増えない  
地域活動について、発想ややり方の転換が必要

活動：行事型→課題解決型  
運営：階層組織型→ネットワーク型

コロナ禍で従来の活動ができなくなった  
コロナ禍という課題に対応できたか

つねに課題を共有し、課題解決のための活動を行うことが重要

## 3 新たな活動展開へ

従来：決まった活動をどのように行うか + 新たな活動 → たいへん

活動の棚卸し+体力の見極め → 真に必要な活動が見えてくる、どれくらいの規模が可能か

八尾市・山本小学校区まちづくり協議会 『わがまち推進計画』

- 1) 地域の特徴・課題を出し合い共有する
- 2) 課題解決のための方策を考える
- 3) 既往の活動を当てはめる
- 4) 足りない部分を補強し、重複する部分を整理する

課題を出し合い共有する → 課題解決型の活動  
活動の体系化が図れる → 活動どうしの関係が見える

さまざまな年代・立場の人の声が反映できているか  
ワークショップ等で話し合う機会づくりを

何が必要か → 誰が担うか・資金をどうするか  
組織・資金・規模から活動を考えない

#### 4 まちづくり円卓会議の役割

まちづくり円卓会議：話し合う場をつくる、組織をつなぐ

多くの市民に身近なところからまちづくりに主体的にかかわる市民自治への契機づくりの場  
地域内の自治会や住宅会、NPO、市民活動団体、事業者などが中学校区を単位として、自主的に一堂に会してまちづくりについて話し合う場

地域自治協議会と他団体との関係

統合型：今までの団体を統合し、自治協議会に一本化 → 分野ごとに部会設置

補完型：今までの団体が担わなかった新たな活動を協議会が担う

支援型：他団体の活動を協議会が支援

#### 5 階層組織とネットワーク

	階層組織型	ネットワーク型
構成員の関係性	上下関係	水平関係
意思決定	上層部で決定	みんなで考える(意思決定がないときも)
活動形態	指示・命令で一丸となって動く	自発的に、できること／やりたいことを行う
	やらねばならないことを使命感で	やりたいことを楽しく
秩序形成	管理	自律
核となる人	リーダー	ファシリテーター
即効性・持続性	即効性:高 持続性:低	即効性:低 持続性:高

ネットワーク：責任の所在があいまいに、管理が苦手 → 自律

ファシリテーター = みんなをその気にさせる人

リーダー：引っ張っていく、仕切る、指示する

ファシリテーター：気づきを促す、みんなが動ける環境やきっかけをつくる

すぐに動かないといけない活動、多くの人でしっかりと担わなければならない活動：階層組織型  
長続きさせたい活動、とりあえずやってみる活動：ネットワーク型

#### 6 ネットワーク型の活動展開

やりたい人にやりたいことを任せる

世話役は舞台や機会づくりを → みんなが活動を担う

八尾・山本小学校区まちづくり協議会 太陽の広場ふれあいまつり  
堺市南区・新檜尾台連合自治会の活動展開／ 実行委員会方式  
三田市・ゆりのき台地域活動協議会／ 事業提案の募集  
三田市・高平郷づくり協議会 里カフェ部会

まずは公募してみる → 手が上がらない部分を役員が担う  
呼びかける「場」の設置: この指止まれ方式 ← 組織動員方式  
まちづくり井戸端会議

会議の方法を、ホワイトボードミーティングやワークショップにしてみる → ネットワーク型・参加型に

宝塚市『まちづくり協議会ガイドライン』 <https://takarazuka-community.jp/about/>

- ①参加したいと思った時、参加の意思表示ができる方法がありますか?
- ②会議の場づくりを心がけ、それぞれの立場や違いを認め、誰もが活発に発言できる気持ちの良い話し合いができていますか?

ビジョンの共有=この指とまれ ←→ 組織

## 7 管理から自律へ

自走型組織

フレデリック・ラルー 『ティール組織—マネジメントの常識を覆す次世代型組織の出現』

Teal: コガモ 青緑

Red組織(衝動型組織): オオカミの群れ

特定の個人の力によって支配的に運営するスタイルで、脅しと恐怖で物事をスピーディに動かす

Amber組織(順応型組織): 軍隊

厳格な階級に基づくヒエラルキーを有し、上意下達の指示命令で動かす

Orange組織(達成型組織): 機械

amber組織のような厳格な社会的階級ではなく、社長や従業員等のヒエラルキーを持ちながら、成果を上げた従業員が評価を受け、出世することができる組織

科学的マネジメントにもとづいてアメとムチの能力主義による運営を行う

Green組織(多元型組織): 家族

社長や従業員等のヒエラルキーはあるが、オレンジ組織のように機械的な働き方ではなく、もっと人間らしく生まれ持った主体性が発揮され、個人個人の多様性が尊重されるような組織を目指す

Teal組織(進化型組織): 生命体

組織全体が一つの生命体であり、メンバーは生命体の進化を実現するために、共鳴しながら関わっていく

近代: 管理

ポスト近代: 自律

近代の教育 ⇨ よりよい工場労働者をつくる・よりよい兵隊をつくる

ポスト近代の教育 ⇨ 自律できる人間をつくる

学習指導要領の改訂

自律を大切にするオランダの教育  
千代田区立麹町中学校の取り組み  
武藤北斗『生きる職場 小さなエビ工場の人を縛らない働き方』

自律 ⇔ 信頼

『町内会は義務ですか』  
『PTA、やらないとダメですか』

## 8 自律に委ねる活動展開

太田肇『「ネコ」型人間の時代 直感こそAIに勝る』

私たちの社会では、管理する側に都合のよい「イヌ型」人間を育ててきた。その結果、消極的で、上の指示を待つ人間ばかりになってしまった。だが「ネコ型」、つまり自らが自由に自発的に行動できるようにしたところ、別人のようにやる気を出し、倒産寸前の会社がV字回復したり、弱小少年野球チームが常勝軍団に、さらに中学校で不登校が激減したという。

働きアリの法則

よく働くアリ：ふつうに働くアリ：あまり働かないアリ = 2:6:2

集団1/5の法則

- 1) 自発的に動く
- 2) 動いている人に触発されて動く
- 3) 命令されて動く
- 4) 命令されても動かない
- 5) やる気のある人の足を引張る

Etienne Wenger他 『コミュニティ・オブ・プラクティス —ナレッジ社会の新たな知識形態の実践』

コア・グループ 10～15%  
アクティブ・グループ 15～20%  
周辺グループ

社会の動かし方が変わる：SNS、ボランティア活動、リノベーションまちづくり、社会起業家…  
権力・カネ・組織で社会を動かす → 共感・ネットワークで社会を動かす

Mike Lydon , Anthony Garcia (2015) “Tactical Urbanism: Short-term Action for Long-term Change”

ニューヨーク・タイムズスクエア

SOU JR総持寺駅アートプロジェクト

デンマーク・コペンハーゲン

なんば広場改造計画

Parking Day 2019 渋谷宮益坂

いこままるシェ・こま市 → good neighbors

Vancouver Biennale

公園にいこーえん

楽しい・やりがい → 長続き

共感 ←→ アメ・ムチ

できるときに、できる人が、できることを / 無理なく、楽しく