

1. はじめに

今回は、住民参加による健康なまちづくりへのオープンスペーステクノロジー¹⁾ (以下 OST) の応用について事例を発表します。

趣旨を理解し、目指す姿を当事者が集まって話し合うまでは、順調に進みます。そこから、具体的な行動目標をだし、実現可能で具体的な活動へ橋渡しする場面で、OST は役にたつようです。

事例発表後、ラウンドテーブルの参加者の方から、住民参加や組織づくりの成功例、失敗例についてのシェアリングをして、どうしたら成功するかについて話し合いを予定しています。お気軽にご参加ください。

2. この発表をするにいたった背景

保健行政との関わりは 10 年ほどになりますが、行政職員、とくに市町村保健師に期待される主な役割は、事業の実施者から、様々な取り組みやチームや組織のマネージャーへと大きく変わってきたと思います。

乳幼児と高齢者が主な対象者だった健康なまちづくりの支援が、子育て支援、障害、包括支援、介護予防、健診・保健指導プログラム、虐待などと事業が目白押しの状態です。

これらの事業をこなす一方で、どうやって健康なまちづくりを進めていくかを考えたとき、地域住民の方が自信と力をつけて、支えあい、助け合えるような仕組みやコミュニティづくりが大切ということになります。

市町村の保健行政のスタッフ、とくに保健師など専門職は、すでに、食生活改善推進委員の組織、地域の介護予防リーダー会、住民参加の

計画の委員会など、様々な組織を動かすことが求められていて、実際にマネジメントをされています。

組織や会は存続しているけれど、うまくいっていないと思っておられる住民組織の例としては、以下のような状況がありました。

- 1)行政との依存関係ができてしまい、手がかかりすぎて大変。
- 2)行政からは手が離れているが、お楽しみ会の要素が強い。
- 3)お願いすればやってくれる。お願いする人とお願いされる人の関係。

3. なぜ OST を活用したか

住民が保健行政スタッフのパートナーとなり、うまくいっているとスタッフが実感しているいくつかの市町村で、その様子を聞いたところ、

- ・ 組織や会の目的が明確。中長期の視点をもつ。
- ・ リーダーがいる。
- ・ 住民の主体的な活動。
- ・ メンバーにとって、目的にそって、活動することが楽しい。意味がある。

というような共通の特徴がありました。

ここで、うまくいっていない住民組織の例を振り返ると、

- ・ 組織や会の目的があいまいになっている。中長期の見通しが無い。
- ・ 単なる集まりで、まとまりがない。リーダーがいない。
- ・ 行政の都合で動いている。住民の主体的な活動ではない。

・会の目的と参加者の目的は別もの。
 ということがあるのかもしれませんが。これらをクリアすれば、保健行政のスタッフのパートナーとなるような人材育成、組織作りができるかもしれません。

なぜ OST を活用したかという点、これらの課題の対処に適していると考えたためです。

事例：

目指す姿を話し合ったあと、そこから考えられる行動目標の列挙、優先順位付け、チーム作りを兼ねて、OST を活用しました。

結果：

- ・ 活動がイメージできないような、あいまいな行動目標は選ばれません。
- ・ 行動目標を提案した人も、別の取り組みたいテーマに参加できました。また行動目標を明確にするなかで本人が違うところへ行きたいと思えば、その場で本人の意志で移動できました。
- ・ 出来たチームは、自分で選んだテーマのため、モチベーションが高いです。
- ・ テーマに関心のある人で掘り下げていくため、具体化する過程での時間が短縮できました。
- ・ OST の前提やセッティングは、神秘的な印象を受けるため、参加者の印象として、良し悪しがありました。また少し時間がかかります。効果が変わらない範囲で、シンプルにしようと試みています。

付録. OST について

OST について、現在のところ、邦訳の本は 1 冊しかないと思います。その出版元である株式会社ヒューマンバリューのホームページ²⁾に詳しいことが書いてあります。許可をいただきましたので引用させていただきます。

//ここから

1985 年にハリソン・オーエン氏が開発した、
 全ての人々・組織において、また大組織から第 3

世界の農村でも同じ効果が得られる、シンプルでクリエイティブなミーティングやイベントの場を可能にする手法。世界中で行われており、様々な組織の人たちが取り組み、卓越した成果を生み出し続けています。

OST のミーティングでは、テーマを中心に、5 人～2000 人以上のグループで行われ、参加者は自らアジェンダを提示し、その人をリーダーとして平行した複数のセッションを実施します。

OST が一番効果を発揮するのは、状況が複雑であり、人々や考えが多岐に渡り、衝突や混乱の可能性がある場合です。こういった状況を乗り越えるためのオープン・スペースの源になる力には、熱情、責任、コーヒー・ブレイクのエネルギー、自己組織化の力、クリエイティビティ、サークル(円)などがあります。

オープン・スペースでは、あらゆるコントロールを存在させません。普遍的な正しいと思っていたことも、ある人にとっての正しさに過ぎないことが体感できる場となっています。

オープン・スペースには、コントロールがない空間を支える 4 つの原則が挙げられています。

- ここにやってきた人は誰でも適任者である
- 何が起ころうと、それしか起こることはない
- それがいつ始まろうと、始まる時が適切なときである
- それが終わったときは、本当に終わったのである

また参加者は、どの課題に参加することも自由であると同時に、自分が選択した課題に貢献できないと感じたときには、その課題が話し合われる場から自由に移動することができます。それは「チョウチョ」と「ハチ」で表され、「チョウチョ」のように休憩所に止まっていることで多くの人とコミュニケーションする機会を持ち、関係性を円滑にする効果を提供したり、「ハチ」のように次から次へと課題を飛び移ることで、より多くの情報を参加者に提供したりするなど、すべてはその人らしい貢献の仕方に委ねられています。

//ここまで

(連絡先) 壺井一彰

〒810-0064 福岡市中央区地行 1-3-14-401

TEL:092-771-5712 FAX:092-741-8037

E-mail:kaz@west.biglobe.ne.jp

【参考文献】

- 1) ハリソン オーエン(2007), オープン・スペース・テクノロジー, ヒューマンバリュー
- 2) 株式会社ヒューマンバリューのホームページ
<http://www.humanvalue.co.jp/>