



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	令和6年度札幌市大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進補助金 札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業 実施報告書
Author(s)	北海道大学大学院教育推進機構リカレント教育推進部
Description	北海道大学大学院教育推進機構リカレント教育推進部が2024年度に行った「札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業」に関する報告書。
Issue Date	2025-03
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/94504
Type	report
File Information	2025_RecurrentEducation_Report.pdf



令和6年度札幌市大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進事業補助金
札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による
地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業

実施報告書

発行 2025年3月



北海道大学 大学院教育推進機構 リカレント教育推進部

Advancement of Recurrent Education Division, Institute for the Advancement of Graduate Education, Hokkaido University

札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による
地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業

実施報告書

Contents

まえがき	2
1 章 事業計画の策定	3
エグゼクティブサマリー	3
事業計画書	4
プレゼン資料	9
2 章 オンデマンド講義の作成	11
エグゼクティブサマリー	11
オンデマンド講義の概要	12
今年度制作したオンデマンド講義	13
3 章 公開シンポジウム 「誰もがつながり合う共生のまちづくり」	17
エグゼクティブサマリー	17
公開シンポジウムの概要	18
事前・事後アンケート結果および会場質問	22
情報提供「会社は社会の縮図」	32
情報提供「課題解決について大学で学び直してみませんか」	34
札幌市ユニバーサル推進室からの シンポジウムに対するコメント	35
4 章 演劇的手法の研究会	37
エグゼクティブサマリー	37
研究会スケジュール	38
レゴ® シリアスプレイ® で共生社会のために 演劇と自分たちができることをつくって考える	38
一宮周平さんワークショップ	46
演劇的手法研究会の振り返りワークショップ	53
心理的安全性を考えるワークショップ	58
研究会に対する関係者のコメント	63
5 章 見学と報告	67
エグゼクティブサマリー	67
富良野演劇工場見学	68
しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム報告	71
6 章 インタビュー調査	77
エグゼクティブサマリー	77
インタビュー調査の概要	78
インタビュー調査の成果一覧	79

まえがき

本報告書は、札幌市が実施した、令和6年度大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進補助金に採択された「札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業」（以下、本事業）に関連する事業内容の、2024年度の実施記録を編集したものである。

本事業は、北海道大学大学院教育推進機構リカレント教育推進部（以下、リカレント教育推進部）が実施主体となり、公益財団法人北海道演劇財団、一般社団法人劇団弦巻楽団、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部、札幌市まちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室と連携をとり、2024年度6月から2月にかけて行われた。

本事業は「地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー」の育成を目指している。札幌市はまちづくりの重要概念として、ウェルネス、スマート、ユニバーサルの3つを掲げている。また、札幌市は2025年度の制定に向けて「(仮)札幌市誰もがつながり合う共生のまちづくり条例」の検討を進めている。以上に踏まえ、リカレント教育推進部は、本事業の目的を「共生社会の実現に取り組むための地域課題解決を行うことができるプロジェクトマネージャー」の養成に設定した。この人材養成のために、社会人の学び直したための教育プログラムを企画・実施・評価することが、本事業の具体的な業務である。

リカレント教育推進部は「共生社会の実現に取り組むための地域課題解決を行うことができるプロジェクトマネージャー」を「共生を支えるコミュニティマネージャー」と命名し、そのための教育プログラムを「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」（略称、ささプロ）と名付けた。ささプロは、現在、2025年10月の開講を目指して準備中である。

2024年度の主たる事業内容は、共生やまちづくりに関する調査・研究、そして2025年度の開講に向けた教育プログラムの準備である。具体的な事業内容として、1) 来年度に実施する講義の作成、2) シンポジウムの企画・運営、3) 演劇的手法の研究会、4) 視察・成果発表、5) 札幌市市民に対するインタビュー調査、そして、本報告書の作成を挙げることができる。本報告書は、各章ごとに、上記の事業内容をまとめている。

本報告書の作成目的は、事業の実施内容を記録し改善点を洗い出すという、いわゆる事業のPDCAサイクルを回すことだけでなく、事業内容の市民への周知も含まれている。公的資金を用いた学術的な知見については、オープンアクセス・オープンデータが求められるようになった。補助金を用いた事業についても、積極的に内容をまとめ、市民にも読みやすい形で公開することは必須であろう。

本報告書が「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」の周知や、プログラム改善、そしてこれにとどまらず、札幌市の共生社会の実現のための一助になれば幸いである。

2025年2月
北海道大学大学院教育推進機構
リカレント教育推進部
特任教授 種村 剛
部長 川本思心

1章 事業計画の策定

エグゼクティブサマリー

2024年4月17日、令和6年度大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進補助金の公募公開後、2024年4月19日に、リカレント教育推進部の川本思心と千脇美香が、大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進補助金の説明会に参加した。

5月1日に、部内で協議を行い、申請を行うことを決定した。リカレント教育推進部の種村が中心となり、複数年度として事業内容を計画した。

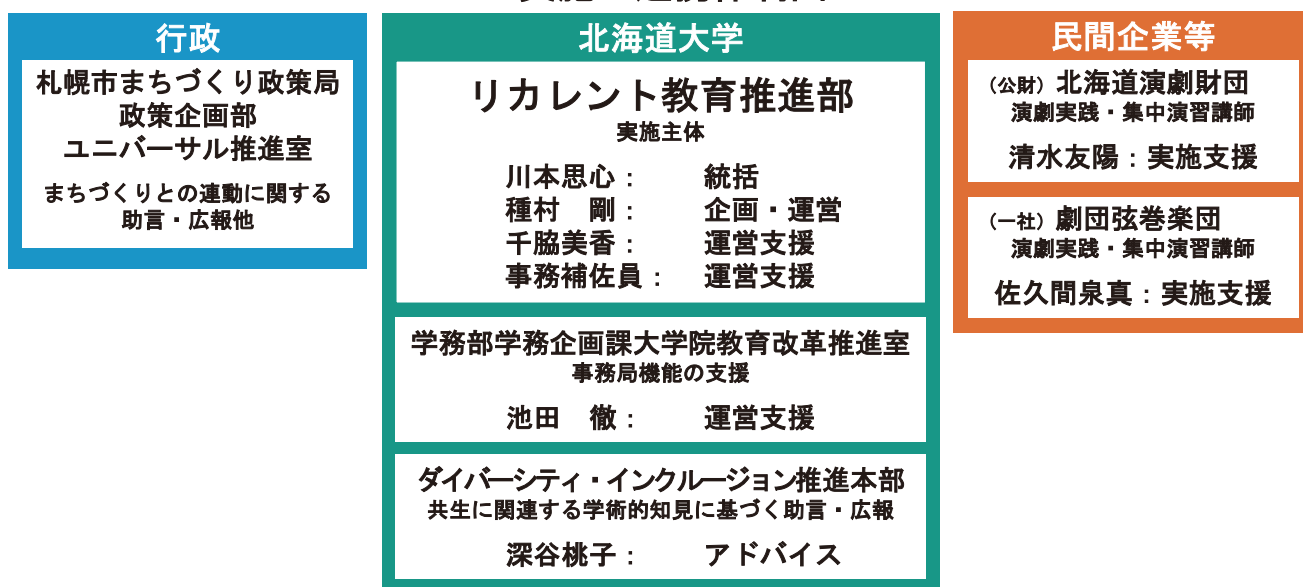
民間企業等の連携先として、公益財団法人北海道演劇財団、一般社団法人劇団弦巻楽団と調整を行った。大学内部の連携先として、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部、行政との連携として、札幌市まちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室に参画を依頼し、調整を行った。以下の体制を整えるに至った。

2024年5月末に大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進補助金の申請書を札幌市に提出した。6月12日の書類審査通過後、6月17日に、リカレント教育推進部の種村と、劇団弦巻楽団の佐久間泉真が、プレゼン審査に臨んだ。6月26日に、単年度の採択決定の連絡があった。

採択決定後、7月11日（木）11:00~12:30日に関係者を集めた、最初のキックオフミーティングを行った。

本章には、札幌市に提出した事業計画およびプレゼン審査に使用したスライド資料を掲載する。

札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業 実施・連携体制図



1. 事業計画書

北海道大学リカレント教育推進部

1. 事業名

札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業

2. 事業の概要

本事業の趣旨は、地域課題の解決を図るプロジェクトマネージャーの養成を目的とした、社会人の学び直し（リカレント教育）プログラムの開発・実施にある。この事業は、大学院生の共修を組み込むことで学生を対象とした地域課題の解決に取り組むPBL（課題解決方学習）のプログラムの開発に展開することも可能である。今回は、地域課題の解決として、札幌市が令和6年度末に制定を目指す「（仮称）共生社会推進条例」を中核として推進しているユニバーサル（共生）に焦点を当てる。

2.1 プロジェクトマネージャーの養成を目的とした教育プログラムの特徴

A. プロジェクトマネージャーとそのニーズ

プロジェクトとは、特定の目的を達成するために計画的に実施される活動である。プロジェクトマネージャーとは、プロジェクトの責任者であり、プロジェクトの企画、運営管理を行い、プロジェクト遂行のためのスケジュールやタスク管理を行う者である。プロジェクトマネージャー人材には、リーダーシップ、コミュニケーション、企画力など、いわゆるコンピテンシー能力が求められる。プロジェクトマネージャーは地域における社会課題の解決が求められる現在、コミュニティに必須の人材であるといえる。

B. 対象者

本事業では、2年の期間で、札幌市の社会人、とりわけ公務員や教員、議員候補者、メディア関係者など20名程度を主な対象に、地域の課題解決に取り組むプロジェクトマネージャーを養成するためのリカレント教育プログラムを企画・試行する。共修および後述する「ユニバーサル（共生）」の観点から、北海道大学の大学院生や留学生を参加者に加え、学生と社会人が共に学び合うプログラムとする。

本事業の対象者は20名程度と比較的小規模である。しかしながら、この20名のプロジェクトマネージャーが核となり、将来的に地域課題に取り組むことで、札幌市全体の公益に資すると考える。詳細は、事業実施で目指す姿で述べる。また、後述するオンデマンド講義の一部については無料で公開し視聴できるようにすることで、多くの市民が本事業で展開するリカレント教育プログラムを体験することができるようになる。

C. オンデマンド教材と3日間の対面集中演習を組み合わせたプログラム

2年目に実施するプロジェクトマネージャーの養成事業は、プロジェクトマネージャーに必要な知識を、北海道大学の研究者や実務家からオンデマンドを用いた講義

で学ぶ（30分の講義動画20回分を予定）。その上で、3日間の集中演習で実施する、演劇作りのPBL（課題解決方学習）を通じてプロジェクトマネージャーのスキルを実践的に学ぶ手厚いプログラム構成になっている。上述したように、オンデマンド講義の一部は無料で公開する。

D. メディアとの協力

北海道大学および北海道大学の部局が、北海道の社会的課題の解決ならびに地域社会の活性化、教育研究の振興、人材育成、SDGsに寄与することを目的としてメディアと締結した包括連携協定（新聞社2社、放送局2局）に基づき、上記の活動を発信し、札幌市の取り組みを広く市民に周知する準備が整っている。

E. デジタルバッジ

これらの講習を受講し修了した受講者には、リカレント教育推進部が、デジタルバッジを発行する予定である。

2.2 演劇的手法の導入と北海道大学における取り組み

本事業が教育プログラムに取り入れる、演劇的手法が、社会課題の把握、異なる価値観を持った他者の理解、チームの対話と協働を促進するファシリテーション、課題解決のためのリーダーシップやコンピテンシー能力の涵養に効果があることは、現在広く指摘され、教育の現場における実践も徐々に盛んになってきている。

例えば、現在、芸術文化観光専門職大学 芸術文化観光学部 教授・学長を務める平田オリザ氏が、2000年代に大阪大学コミュニケーションデザイン・センター（現在、大阪大学COデザインセンター）で実施していた理系大学院生向けの演劇教育や、東京学芸大学教職大学院准教授の渡辺貴裕氏の『なってみる学び：演劇的手法で変わる授業と学校』（時事通信社、2020）で紹介されている事例など、演劇教育はここ20年間で教育の現場では、緒につき始めている。

演劇的手法を用いた教育事例は増え始めている一方、演劇は日本の学校教育の正規課程に位置づけられていない。そのため、演劇的手法をプロジェクトマネージャーを含めた人材育成に応用すること、また、演劇的手法を社会課題の解決に結びつけることについては、体系的な教育プログラムが日本国内にほとんどないのが現状である。

一方、北海道大学は、これまで複数の演劇を用いた教育プログラムを行ってきた実績がある。北海道大学の大学院生向けの国際共修プログラム OGGs（One program for Global Goals）は、2022年度より、世界で活躍する人形劇師 沢則行氏の協力のもとで、留学生を含めた5人程度のグループでSDGsをテーマにした人形劇を3日間で制作・上演する演習を行なっている。北海道大学大学院教育推進機構オープンエデュケーションセンター科学技術コミュニケーション教育研究部門（CoSTEP）は、2015～2021年度にかけて、受講生が演劇を創作・上演する過程で、科学技術の法的倫理的社会的課題に関する知見を深める教育プログラムを実践した。また、

CoSTEP は、2019～2021 年度に今回の連携先である、一般社団法人劇団弦巻楽団と協働で科学技術をテーマにした演劇を制作し、一般市民に向けて上演を行なった。リカレント教育推進部は、2023 年度に、「ジャパン・エール・プロジェクト 2023 in 北海道の「演劇×教育」」に共催として関わり、1 回のシンポジウムと 3 回のワークショップを運営した。

リカレント教育推進部は、上記の北海道大学で実施されてきた演劇教育活動全てに関与してきた実績をもっている。そのため、リカレント教育推進部は演劇教育の理論的・実践的な知見の蓄積を有している。

2.3 ユニバーサル（共生）の推進

本事業では、解決すべき札幌市の社会課題として、ユニバーサル（共生）を取り上げる。そして、年齢・性別・障がいの有無・国籍・民族・宗教・文化等の違いを認め尊重し合うまちづくりのためのプロジェクトを企画・構想・運営できるプロジェクトマネージャーの養成を目指す。この試みは、札幌市が令和 6 年度末に制定を目指している「(仮称) 共生社会推進条例」の制定検討にも寄与する。令和 6 年度には制定に先立ちパブリックコメントが実施予定であるが、制定後も社会的な発信や市民対話などを通じた、共生社会の実現に向けた取組の実質化・加速化が必要不可欠である。本事業はこの札幌市の事業をふまえながら、札幌市まちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室と連携して実施するものである。後述するように、札幌市の強みの一つとして、文化芸術活動、とりわけ演劇の施設の充実や活発な上演活動を挙げることができる。

演劇は、人と人がコミュニケーションをすることで創造される芸術である。同時に演劇は、人と人が互いに関わりあうことを表現する芸術でもある。以上の特徴を持つ演劇は、異なる他者との連携、協力、コミュニケーション、すなわちユニバーサル（共生）を創作の中核としている。ゆえに、ユニバーサル（共生）社会の推進において、異なる人びとが関わり合うことの難しさ、当事者が直面する葛藤、その一方で、多文化共生がもたらす豊かでレジリエンスを持った人間関係の表現に演劇は力を発揮する。演劇を通じて、マイノリティの立場や思いを自分のことのように感じることは、それぞれの個人の思いに寄り添って課題を解決するプロジェクトマネージャーには必須の経験であるといえるのではないか。そして、演劇的手法を課題解決のために用いることで、札幌市が「互いに認め合い、支え合うまち」「生活しやすく住みよいまち」になるのと同時に、文化振興にも寄与し、「文化芸術が心の豊かさや創造性を育み、世界とつながるまち」になることを企図している。

3. 本事業の構成と役割

本事業は、北海道大学大学院教育推進機構リカレント教育推進部（以下、リカレント教育推進部）を中核的な実施機関とする。

「ユニバーサル（共生）」に関する社会課題の学術調査・研究を深めるために、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部と連携する。

演劇的手法を実施するにあたり、公益財団法人 北海道演劇財団および一般社団法人 劇団弦巻楽団と連携を行う。

行政のニーズや市民のニーズを的確に把握するために、札幌市まちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室を連携機関とする。

3.1 実施機関

リカレント教育推進部は、本事業の中核の実施機関として、企画・運営・プログラム設計・事業実績報告書作成および、共同運営機関との連絡調整、予算管理などの事務局の機能を担う。リカレント教育推進部は、これまで北海道大学で行なってきた、演劇的手法を用いた教育プログラムの運営や教育手法の開発・研究を活用しつつ、学び直しに対するニーズ調査の知見と成果を踏まえて、本事業の企画・運営・プログラム設計を行う。事務局機能については、北海道大学学務部学務企画課大学院教育改革推進室の支援を受ける。

3.2 連携機関

リカレント教育推進部は、総合基幹大学としての北海道大学の強みを活かすために、ユニバーサル（共生）に関連する社会課題とその解決方法の探究の学術的な側面について、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部が行なってきた調査・研究に基づいた知見を活用し、連携して事業の企画・プログラム設計を行う。

演劇ワークショップの特に演劇実践の側面においては、公益社団法人 北海道演劇財団、一般社団法人 劇団弦巻楽団と連携して事業を実施する。上記劇団に所属する一流の俳優陣がワークショップ講師として協力する。

また札幌市においてユニバーサル関係政策を推進している札幌市まちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室と連携し、行政のニーズや市民のニーズを把握し、的確に事業を推進していく。

4. 事業を企画した背景（社会情勢・ニーズ）

事業を企画した背景について、1) 札幌市の社会情勢の側面、2) プロジェクトマネージャーのニーズ、そして、3) 地域社会からのニーズの 3 点から説明する。

第一に、本事業が、現在の札幌市が置かれた社会情勢を的確に捉えた課題設定であることを『第 2 次札幌市まちづくり戦略ビジョン』（2023 年）資料編Ⅱの札幌市の SWOT 分析を用いて概観する。

札幌市の内部環境の強みとして、都市機能の集積、とりわけ文化芸術活動の基幹となる施設が充実し、演劇活動が盛んである点を挙げることができる。札幌市は 2006 年に「創造都市さっぽろ宣言」を行い、2013 年に「メディアアーツ都市」として、ユネスコ創造都市ネットワークへの加盟が認定されている。公共の劇場・演劇関連施設として、札幌文化芸術劇場 hitaru、札幌文化芸術交流センター SCARTS、札幌市こどもの劇場やまびこ座、札幌市こども人間劇場こぐま座、札幌市教育文化会館を挙げることができる。小劇場も数多く、ターミナルプラザことにパトス、生活支援型文化施設コンカリーニョ、あけぼのアート&コミュニティセンター、演劇専用小劇場 BLOCH、扇谷記念スタジオ シアター ZOO が稼働し、2024 年には、札幌のランドマークである JR 札幌駅に直結する民間の劇場施設、ジョブキタ北八劇場がオープンした。

札幌市では「演劇の力で、札幌をさらに活力あふれるまちへ」をスローガンに、札幌演劇シーズンが 2011 年

から10年以上継続的に開催されている。演劇活動が打撃を受けたコロナ禍の2022/23年においても、札幌演劇シーズン実行委員会は、文化庁のコロナ禍からの文化芸術活動の再興支援事業の助成を受け、ジャパンライブエールプロジェクト in 北海道で、文化芸術の人材育成事業を継続的に行ってきた。このように、札幌の強みの一つに演劇がある。

札幌市の内部環境の弱みとして、道外・道内からの札幌市への移住や都市化の進行などを背景に、地域意識や人間関係の希薄化が進行している点を挙げることができる。また、女性や高齢者の有職率の低さ、若者の長時間労働傾向、生産年齢人口の減少に起因する労働問題、経済的格差の拡大、野生動物との共生など、さまざまな社会課題に直面する一方で、少子高齢化、人口減少、若年層の道外流出などが要因となり、社会課題の解決に取り組む人材の不足も指摘することができるだろう。

外部環境の強みと弱みを確認する。「価値観やライフスタイルの多様化」は、弱みにもなる一方で、まちの価値の向上を促進する機会にもなりうる。気候変動がもたらす自然災害の頻発は脅威になる一方で、地球規模の環境保全意識の高まりは、新たな価値創造のきっかけになるだろう。人生100年時代の到来は、社会人の「学び直し」や人びとのウェルビーイングの実現に向けた生涯学習などニーズを高めると予想できる。

札幌市の内部環境や外部環境の強み・弱みを概観した。演劇的手法を用いた地域の課題解決に取り組むプロジェクトマネージャーの養成は、文化芸術活動に力を用いている「メディアアーツ都市」札幌の強みを活用し、「(仮称)共生社会推進条例」の制定検討に寄与し、課題解決を通じて「価値観やライフスタイルの多様化」を強みに変える試みであるといえる。

第二に、地域の課題解決に取り組むプロジェクトマネージャーのニーズについて説明する。

東日本大震災以降、地域に住む人びと自身が地域課題の解決に取り組むための対話の場づくり、そしてそのような対話の場作りを行うための「ファシリテーター」の知識やスキルが重視されるようになった。地方創生が提唱された2014年以降、人口減少や若年層の就労、地域経済の活性化などの地域課題に住民も主体的に参加することが求められるようになった。ファシリテーターとしてのスキルはもとより、地域課題の解決のためのプロジェクトを統括できる人材の必要性が高まったといえるだろう。

リカレント教育推進部は、2024年4月に北海道大学公共政策大学院の武藤俊雄准教授（地方創生・キャリア形成）に、リカレント教育に関するヒアリングを行った。結果、自治体の課題として課題解決のためのプロジェクトづくりができる人材、いわゆる課題解決のためのプロジェクトマネージャーの人材不足、および、そのためのリカレント教育の必要性が指摘された。このように専門家の観点からも、プロジェクトマネージャーの必要性が指摘されている。

第三に、地域社会からのニーズがあることを説明する。

上述したように近年、演劇的手法を用いた、コミュニケーション教育や、グループワーキングを行うために、学校現場に演劇ファシリテーターが派遣されている。学

校における演劇的手法を用いたワークショップ運営のニーズが高まる一歩、それらを行う人材の育成が難しいとの声がある。本プログラムは、課題解決のためのプロジェクトマネージャーを養成する一方で、講師である演劇ファシリテーターのスキル向上にもつながる。演劇ファシリテーターの人材育成は、地域社会と札幌市の学校教育の現場を下支えするものになりうる。

5. 事業の内容

1年目

1年目は、1)札幌市市民のユニバーサル（共生）に関するインタビュー調査、2)プロジェクトマネージャー養成のためのオンライン講義教材の開発・制作（10本）、3)演劇的手法の研究会、4)シンポジウム開催、5)プレ・ワークショップ開催、6)1年目の事業公開報告書作成を行う。

1)札幌市市民のユニバーサル（共生）に関するインタビュー調査

実施年月：2024年7月～12月

場所：札幌市全域

目的：札幌市市民のユニバーサル（共生）についての考えや経験を聞き2年目に『生活史』としてまとめる。

事業概要：札幌市市民を対象としたインタビュー調査をおこなう。本調査は、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部に助言をうけて行う予定。

事業効果：ユニバーサル（共生）とは、様々な属性の人びとが、様々な思いや考えを持つことを、認め合いながら暮らすことである。札幌の人びとがどんな思いを持ち暮らしているかを、統計データに現れにくい、少ない属性の人びとの語り（ナラティブ）に耳を傾け、インタビューを行う。2年目に『東京の生活史』（岸政彦編2021）の札幌版の完成につなげる効果がある。

2)プロジェクトマネージャー養成のためのオンライン講義教材の開発・制作（10本）

実施年月：2024年7月～2025年3月

場所：北海道大学

目的：2年目に実施するプロジェクトマネージャー養成プログラムのオンライン講義カリキュラムの準備

事業概要：2年目に実施するプロジェクトマネージャー養成プログラムに用いる教材の制作に先立ち、最初に、どのような講義が必要なかを検討し、講義のラインナップと担当教員を構成する。30分の講義を20本ほど予定している。ユニバーサル（共生）に関連する、カリキュラム開発・制作にあたっては、ダイバーシティ・インクルージョン推進本部に助言を受ける。また、北海道大学および外部の専門家に適宜担当教員を依頼する。20本の講義のうち約10本については1年目に制作を行う。事業効果：課題解決とは何か、プロジェクトとは何か、プロジェクト管理とは何をおこなうことか、札幌市のユニバーサル（共生）の現状、SDGsについての知識など、プロジェクトマネージャーの養成のために必要な知識・スキルを洗い出し、講義カリキュラムを開発できる効果が見込める。

3)演劇的手法の研究会

実施年月：2024年9月～2025年2月

場所：シアター ZOO 他

目的：2年目に実施するプロジェクトマネージャー養成プログラム講師のスキルアップ

事業概要：2年目のプログラムの講師が集まり、各自の持っている演劇的手法を共有したり、その運用方法の向上を図るためのワークショップを月1回開催する。「ままごと」主宰の柴幸男さんなど。

事業効果：講師の演劇的手法の改善、運用知識の共有2年目に実施するプロジェクトマネージャー養成プログラムを行うための準備の効果がある。

4) シンポジウムの開催

実施年月：2024年12月

場所：北海道大学

目的：2年目に実施するプロジェクトマネージャー養成プログラムに向けた演劇教育の調査研究。

事業概要：道外の演劇教育の専門家を招聘し、市民向けの演劇教育のシンポジウムを開催する。

・招聘する専門家（予定）：平田オリザ（芸術文化観光専門職大学 芸術文化観光学部 教授・学長）、渡辺貴裕（東京学芸大学教職大学院准教授）、高尾隆（東京工業大学リベラルアーツ研究教育院教授）、中原淳（立教大学教授）、うち1名

事業効果：招聘した専門家から、道外の演劇教育の最新知見を知る効果や、演劇的手法を用いたファシリテーションについての認知度を上げる効果が見込める。招聘した専門家から、計画しているプログラムについての助言を受け、プログラムの改善を行う。

5) プレ・ワークショップ開催

実施年月：2024年12月

場所：北海道大学

目的：2年目に実施するプロジェクトマネージャー養成プログラム講師のスキルアップ

事業概要：シンポジウムに招聘した専門家を講師に、来年度のリカレントプログラムの実施に向けて、主に演劇ワークショップの講師に向けた、スキルアップワークショップを実施する。

事業効果：講師の目的意識や手法の共有、技術向上を図ることで2年目に実施するプロジェクトマネージャー養成プログラムを行うための準備が進む効果が見込める。

6) 1年目の事業公開報告書作成

実施年月：2025年2～3月

場所：北海道大学

目的：事業の記録、改善点の洗い出し、事業内容の市民への周知

事業概要：提出用の事業実施報告書とは別に、リカレント教育推進部が、事業の結果を公開するための事業公開報告書を作成し、北海道大学図書館のデジタルライブラリーに収蔵する。冊子にまとめた報告書を作成し、関係各所に送付する。

事業効果：事業の記録をまとめ学術的に分析することで事業の改善点を明らかにする効果がある。他の主体が同様の事業を実施する際の資料として、事業の実施過程を詳らかに公開することで、事業の継承を可能にする効果が見込める。公的資金を用いた学術的な知見については、オープンアクセス・オープンデータが求められるようになった。補助金を用いた事業についても、積極的に

内容をまとめ、市民にも読みやすい形で公開することで、事業の透明性を高める効果もある。

2年目

2年目は、1) 前年度のインタビュー調査の分析。2) 地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成のための教材の制作、3) リハーサルの開催、4) 地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成プログラムの実施、5) 事業公開報告書作成を行う。

1) 札幌市市民を対象としたインタビュー調査の分析

実施年月：2025年4月～12月

場所：北海道大学

目的：1年目に行ったインタビュー調査をまとめる。

事業概要：札幌市市民を対象としたインタビュー調査の分析を行う。本分析は、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部の助言の元で行う。

事業効果：多様な背景をもった人びとの語り（ナラティブ）を分析することで、札幌市民のユニバーサル（共生）についての考えを、当事者の言葉で知ることができる。このナラティブを、演劇創作に活かすことも可能である。『東京の生活史』の札幌版に展開することを計画する。

2) 地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成のための教材の制作（10本）

実施年月：2025年4月～8月／2025年10月公開

場所：北海道大学

目的：地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成プログラム用のオンライン講義制作・公開

事業概要：プロジェクトマネージャー養成プログラムのオンライン教材を（30分・20本）を制作する。ユニバーサル（共生）に関連する講義については、ダイバーシティ・インクルージョン推進本部の協力を仰ぐ。オンライン講義はオンデマンドでいつでも視聴できるようにする。1年目に10本を制作し、残りの10本を2年目に制作する。

事業効果：1年目に確認したプロジェクトマネージャー養成のためのカリキュラムをベースに、北海道大学の専門家によるオンライン講義を作成することで、プロジェクトマネージャー養成プログラムの教育効果を高め、かつ、事業終了後もプログラムを継続実施できる可能性が高まる効果が見込める。

3) リハーサルの開催

実施年月：2025年9月

場所：シアター ZOO 他

目的：12月に実施する演習の試行

事業概要：プログラム講師8名によって、養成プログラムの最終成果物である「参加者のグループワークを通じて札幌市における共生社会の実現をテーマにした15分程度の演劇の制作し上演すること」を2日間で再現する。事業効果：講師の目的意識や手法の共有、技術向上を図り、実際に成果物を作り上げることで、養成プログラムの実現に寄与する効果が見込める。

4) 地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成プログラムの実施

実施年月：オンデマンド講義：2025年10月／集中演

習：2026年1月の3日間

場所：北海道大学

目的：本事業の中核事業である地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成の実施

事業概要：地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業の実施

- ・8月より広報活動を行い、参加者を公募する。
- ・オンデマンド講義は10月から開講し、オンデマンド講義を視聴後に登録者が集中演習に参加する。オンデマンド講義の一部は、一般に公開する。
- ・集中演習参加人数は15~20名を想定。北海道大学の大学院生（5名程度）と社会人（公務員・教員など）。
- ・3日間（1日7時間程度予定）の集中講義。5名程度の3~4グループ。レクチャーと、グループワーク。各グループには主・副講師2名を配置。
- ・最終成果物は「参加者のグループワークを通じて札幌市における共生社会の実現をテーマにした15分程度の演劇の制作し上演すること」として設定する。

事業効果：地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャーを養成することで、「(仮称)共生社会推進条例」の制定等による取組の加速化に寄与し、課題解決を通じて「価値観やライフスタイルの多様化」を強みに変える効果が見込める。

5) 事業公開報告書作成

実施年月：2026年2~3月

目的：事業の記録、改善点の洗い出し、事業内容の市民への周知

事業概要：提出用の事業実施報告書とは別に、事業の結果を公開するための事業公開報告書を作成し、北海道大学図書館のデジタルライブラリーに収蔵する。冊子にまとめた報告書を作成し、関係各所に送付する。

事業効果：事業の記録をまとめ学術的に分析することで事業の改善点を明らかにする効果がある。

他の主体が同様の事業を実施する際の資料として、事業の実施過程を詳らかに公開することで、事業の継承を可能にする効果が見込める。公的資金を用いた学術的な知見については、オープンアクセス・オープンデータが求められるようになった。補助金を用いた事業についても、積極的に内容をまとめ、市民にも読みやすい形で公開することで、事業の透明性を高める効果もある。



キックオフミーティングの様子

6. 事業実施で目指す姿

本事業の実施で最終的に目指すのは、2031年度に、札幌市の『第2次札幌市まちづくり戦略ビジョン』3章目指すべき都市像とまちづくりの重要概念に示されている、ユニバーサル（共生）すなわち「誰もが互いにその個性や能力を認め合い、多様性が強みとなる社会の実現」を通じて、札幌市が基本目標5「生活しやすく住みよいまち」、基本目標6「互いに認め合い、支え合うまち」、基本目標7「誰もがまちづくり活動に参加でき、コミュニティを育むまち」、基本目標15「文化芸術が心の豊かさや創造性を育み、世界とつながるまち」になることである。

もちろん、本事業の実施だけでは、この最終的な将来ビジョンには至らない。しかし、課題解決のためのプロジェクトマネージャーを養成することで、それら人材が核となり、地域課題に取り組んだり、地域課題に取り組む人のメンターとなったりすること。また、その活動をメディアで展開することで、将来的に上記の基本目標を達成することを考えている。

7. 事業終了後の計画

7.1 ウェルネス（健康）への展開

今回の事業は、札幌市のまちづくりの重要概念の中で特に「ユニバーサル（共生）」に焦点を当て、社会課題の解決を目指すプロジェクトマネージャーの養成を目指す計画とした。一方、看護や医療の現場でも、演劇を用いたコミュニケーション教育の必要性やその効果が指摘されている。本事業の知見を、看護・医療の分野に展開することで、札幌市市民のウェルネス（健康）を促進する、医療・看護のコミュニケーター育成に展開することを計画している。

7.2 演劇の上演

札幌の「ユニバーサル（共生）」をテーマにした演劇作品を制作し、実際に上演する。民主制が生まれた、古代ギリシアのアゴラ（円形広場）では演劇が上演されていた。おそらく、当時の人びとの暮らしや考えていることが題材となり、それを見た人たちがいろいろなことを話し合ったのだろう。そこから、民主主義のもとになる民主制が生まれた。私の理想は、議員や行政関係者が、作られた演劇を見て、感じて、考え、そして、政策をつくり公共的な活動が行われることである。そういう都市に、札幌がなったら、それは本当に素敵なことだと考える。



キックオフミーティング後の集合写真

2. プレゼン資料

令和6年度 大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進事業補助金に係る二次プレゼン審査

札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業

2024年6月17日(月) 15:40~16:00 オンライン
北海道大学大学院教育推進機構リカレント教育推進部
種村剛(リカレント教育推進部特任教授)
佐久間泉真(一般社団法人劇団弦巻楽団)

企画内容：大学の知見があるから可能になるインタビュー調査と講義
人びとの共生の現実を知るためのインタビュー・質的調査の実施と分析

- ・社会科学の領域でのナラティブ(人びとの語り)の重要性
- ・統計の数値では表せない、少数者の側にいる人びとの思いや考えを知る
- ・『東京の生活史』の札幌版としてまとめる

オンデマンド講義と集中演習を組み合わせた充実のプログラム

- ・プロジェクトマネージャーに必要な知識を座学で学ぶ
- ・社会課題、リーダーシップ、社会関係資本、公共政策、ファシリテーションetc

北大ダイバーシティ・インクルージョン推進本部との連携

企画内容：概要
地域課題の解決を図るプロジェクトマネージャーを養成するプログラム

札幌のまちづくりの柱「ユニバーサル(共生)」を社会課題として設定、「(仮称)共生社会推進条例」の加速化に寄与

インタビュー調査
札幌の人びとが「共に暮らす」様子そこで考えていること思っていることを「ナラティブ(語り)」として記録する社会調査、かつ、「演劇創作のための種」

「ユニバーサル(共生)」

3日間の集中演習、PBL(課題解決学習)を通じて、リーダーシップやコミュニケーションについて学ぶ
「札幌市で多様な人がさまざまな思いで共に暮らすこと、そこで起きる事柄」を演劇として表現する

オンデマンド講義でプロジェクトマネージャーに必要な基本的な知識を体系的に学ぶ

企画内容：演劇教育は大学の知見に基づいた先進的・独創的な試み

演劇的手法が、**社会課題の把握**
異なる価値観を持った他者の理解
チームの対話と協働を促進するファシリテーション
課題解決のためのリーダーシップ
コンピテンシー能力

など涵養に効果があることは、現在広く指摘され、教育の現場における実践も徐々に盛んになってきている。

芸術文化観光専門職大学 教授・学長 平田オリザ氏
<https://www.ab-nippon.ac.jp/education/teacher/1232/>

東京学芸大学教職大学院准教授の渡辺貴裕氏の『なつてみる学び：演劇的手法で変わる授業と学校』(時事通信社、2020)

企画内容：市民ニーズや地域課題を分析した課題設定
現状分析『第2次札幌市まちづくり戦略ビジョン』SWOT分析

強み (STRENGTHS) まちの優れた内部環境 ・文化芸術活動の基幹となる施設が充実し、演劇活動が盛んである ・『演劇の方で、札幌をさらに活かすまちへ』札幌演劇シーズン	弱み (WEAKNESSES) まちが持つ不利な内部環境 ・道外、道内からの移住や都市化の進行による人間関係の希薄化 ・少子高齢化、人口減少、若年層の道外流出による社会課題の解決に取り組む人材不足
機会 (OPPORTUNITIES) まちの価値の向上を促進する外部環境 ・価値観やライフスタイルの多様化【多様性】 ・地球規模での環境保全意識の高まり ・人生100年時代の到来	脅威 (THREATS) まちの価値の向上を阻害する外部環境 ・価値観やライフスタイルの多様化【コンフリクト】 例) 世代や性別の間の家族や仕事の考え方の違い 異なる文化背景を持つ人の生活の違いから生じる対立

札幌市が直面している地域課題と解決のニーズ
人間関係の希薄化や、社会課題解決の人材不足、価値観やライフスタイルの多様化が引き起こす「コンフリクト」の解消
上記はユニバーサル(共生)推進や「(仮称)共生社会推進条例」の加速化と一体

企画内容：演劇教育は大学の知見に基づいた先進的・独創的な試み
応用演劇 (applied theatre/drama) の試み

学校、施設、刑務所や街頭などで行われる、人々の意識や行動の変化を通じて、個人や共同体に便益をもたらすことを目的とした参加型の演劇を用いた社会・教育実践(ニコルソン2015『応用ドラマ』而立書房)

ベルトルト・ブレヒト(1898~1956)
https://www.wikipedia.org/wiki/Bertolt_Brecht
『教育劇』などの新しい演劇理論を提唱「カトリックの生涯」は科学技術と社会の関係を説いた古典

パウロ・フレイレ(1921~1997)
<https://jstn.uis.ac.jp/1044670002666/>
社会人の抑圧者のエンパワメントを目標とした識字教育

アウグスト・ボアル(1931~2009)
https://jp-japan.co.jp/2024_message/social_movement/1.html
フォーラムシアターの提唱と実践

企画内容：市民ニーズや地域課題に対応した解決手法
課題解決のための方策：プロジェクトマネージャーの育成

プロジェクトマネージャーとは

- ✓プロジェクトマネージャーとは、プロジェクトの責任者であり、プロジェクトの企画、運営管理を行い、プロジェクト遂行のためのスケジュールやタスク管理を行う者である。
- ✓プロジェクトマネージャー人材には、リーダーシップ、コミュニケーション、企画力など、いわゆるコンピテンシー能力が求められる。

プロジェクトマネージャーのニーズ

- ✓プロジェクトマネージャーは、地方創生が言われ、地域の課題を地域で解決が求められる現在、コミュニティに必須の人材である。

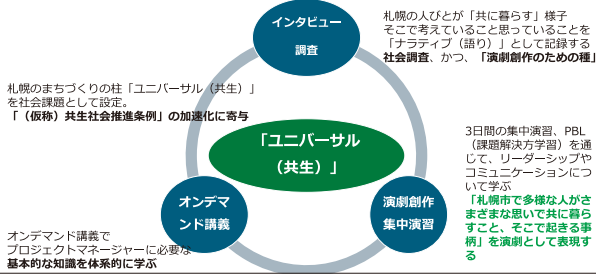
社会課題を解決するのは「人」である。
未来の社会を構想するのも「人」である。
人の育成こそ最も適した社会課題の解決方法
教育と研究を中核にする大学が最も貢献できることである。

企画内容：演劇教育は大学の知見に基づいた先進的・独創的な試み
北大で行ってきた社会課題をテーマにした演劇教育実践の蓄積

2016年度『私の仕事を決めるのは誰?』
2020年度『インヴィジブル・タッチ』
2021年度『オンリー・ユー』
2019年度『私たちが犠牲だった頃』
2021年度『生き物の運命を握る鍵を手に入れたとき、あなたはどうか?』
2023~24年度 学部5年生向け演習『演劇創作を通じて考えろSDGs!』

企画内容：概要

地域課題の解決を図るプロジェクトマネージャーを養成するプログラム



*** 企画内容：演劇創作はユニバーサル (共生) 体験の最適解**

「ユニバーサル (共生)」を実体験するため集中演習で演劇創作

演劇は、人と人がコミュニケーションをすることで創造される芸術
演劇は、人と人が互いに関わりあうことを表現する芸術
演劇創作では、異なる他者との連携、協力、コミュニケーションが不可欠

ユニバーサル (共生) は演劇創作の中核

演劇は、文化や意見の異なる人びとが関わり合う難しさや当事者が直面する葛藤 共生がもたらす豊かでレジリエンスを持った人間関係を表現する。

北海道大学の学生、留学生と一緒に学ぶ機会を提供する【ユニバーサルの体験】

「札幌市で多様な人がさまざまな思いで共に暮らしていることを」を演劇にする
演劇を通して、マイノリティの立場や思いを自分のことのように感じることは、それぞれの個人の思いに寄り添って課題を解決するプロジェクトマネージャーには必須の経験である

企画内容：本プログラムで育成を目指す能力

社会課題解決に向かうプロジェクトマネージャーに求められる能力群	オンデマンド講義	演劇創作の集中演習
社会課題や課題解決についての基本的な知識	○	
分析的思考・概念化思考	○	
現状分析と課題の発見	○	
達成のための目標設定	○	○
スケジュール・タスクの設定と管理	○	○
情報の収集・整理・伝達・共有・発信	○	○
他者とのコミュニケーション能力	○	○
ファシリテーションと合意形成	○	○
チームワークと協働による組織化	○	○
リーダーシップ・フォローシップ	○	○
困難を肯定的に受け取り発展的に解消する態度	○	○
多様な人びとの異なる価値観の理解と共感		◎ 演劇の強み

業務遂行

- 1) オンデマンド講義の視聴記録・レスポンスカードの提出
- 2) 集中演習後の振り返り、受講生のインタビュー調査
- 3) 養成したプロジェクトマネージャーと共に新プロジェクトの遂行
例
・多様な属性の人びとをサポートする防災計画の立案
・地域の文化を生かしつつ多様な人が参加できるイベントの計画・運営
・青年会議所や博物館などと連携した共生社会人材育成プログラム
- 4) 受講者のデジタルバッジ (予定)
- 5) 1年次、2年次それぞれの事業報告書の作成

記録や追跡調査を行い、事業効果の検証性を担保する

企画内容：市民ニーズや地域課題に対応した解決手法

強み (STRENGTHS) ・文化芸術活動の基幹となる施設が充実 ・「演劇の方で、札幌をさらに活力あるまちへ」札幌演劇シズン 札幌市にある文化芸術活動の「強み」	弱み (WEAKNESSES) まちが持つ不利な内部環境 ・道外、道内からの移住や都市化の進行による人間関係の希薄化 ・社会課題の解決に取り組む人材不足
機会 (OPPORTUNITIES) まちの価値の向上を促進する外部環境 価値観やライフスタイルの多様化【多様性】	脅威 (THREATS) まちの価値の向上を阻害する外部環境 ・価値観やライフスタイルの多様化【コンフリクト】

演劇的手法を用いたプロジェクトマネージャーの養成は、文化芸術活動に力を入れている札幌の「強み」を活用し「(仮称)共生社会推進条例」の加速化に、課題解決を通じて「価値観やライフスタイルの多様化」を「脅威」から「機会」に変える取り組み。

「コンフリクトからユニバーサル、多様性を認め合う社会へ」

効率性

主な予算執行項目

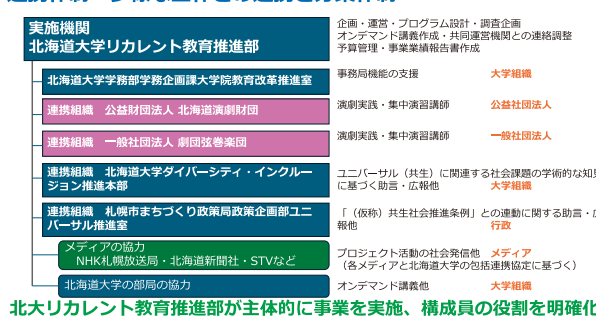
インタビュー調査	1年目 990,000円	2年目 433,000円
オンデマンド講義	1年目 792,000円	2年目 792,000円 (合計20本)
シンポジウム	1年目 417,600円 (1日目シンポジウム・2日目ワークショップ)	
集中演習		2年目 1,108,800円
年次報告書	1年目 250,000円	2年目 250,000円

1年目はインタビュー調査、オンデマンド講義制作、シンポジウムに重点的に予算を配分

2年目はインタビュー調査、オンデマンド講義制作、集中演習に重点的に予算を配分

北海道大学の施設を有効活用し、効率的に事業を運営する

連携体制 多様な主体との連携と分業体制



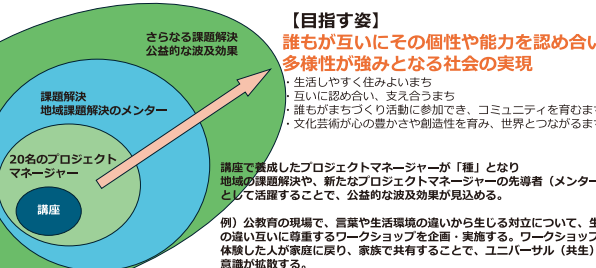
北大リカレント教育推進部が主体的に事業を実施、構成員の役割を明確化

まとめ

- ・大学の知見に基づいた先端的・独創的な演劇教育
- ・インタビュー調査・オンデマンド講義・演劇創作による教育プログラム
- ・地域課題を的確に捉えたユニバーサル (共生)
- ・課題に対応したプロジェクトマネージャー人材育成
- ・北海道大学リカレント教育推進部だから可能になる社会人の学び直し
- ・劇団、行政、大学組織、メディアとの連携・協力体制
- ・演劇を用いたユニークな実践をメディアで広く社会に発信
- ・学生に対して学内広報で共生社会推進条例を伝え、関心喚起
- ・育成したプロジェクトマネージャーがもたらす公益的波及効果
- ・記録や追跡調査による検証性の担保
- ・北大の施設を利活用した、効果的な事業運営

*** 波及効果**

- 1) オンデマンド講義の一部を無料公開、公開シンポジウムの開催
- 2) 養成したプロジェクトマネージャーによる課題解決の波及



2章 オンデマンド講義の作成

エグゼクティブサマリー

共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム

札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業の趣旨は「地域課題の解決を図るプロジェクトマネージャー」の養成を目的とした、社会人の学び直し（リカレント教育）プログラムの開発・実施である。

地域課題の中でも、札幌市が令和6年度末に制定を目指す「(仮称)札幌市誰もがつながり合う共生のまちづくり条例」を踏まえ、札幌市の地域課題の中でも「ユニバーサル（共生）」に焦点をあてた。

札幌市の地域課題を解決し共生社会の実現を目指すプロジェクトマネージャーを、リカレント教育推進部では「共生を支えるコミュニティマネージャー」と呼称し、併せて、本プログラムを「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」（略称：ささプロ）と名づけた。

オンデマンド講義

共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラムは、オンデマンド講義と演劇創作集中演習で構成される。今年度は、30分程度のオンデマンド講義10本の作成を進めることにした。今年度の、講義の作成は種村が中心となり行程管理や講義作成を行った。

本章は、オンデマンド講義のコンセプトおよび作成した講義の概要をまとめ、報告する。

1. オンデマンド講義の概要

■ 要旨

本節は、オンデマンド講義の概要として、1) 対象者とレベル、2) オンデマンド講義の制作方針、3) 講義の構成、4) 講義制作の手順について報告する。

1.1 対象者とレベル

想定する受講対象者として、公務員（市役所・道庁）、議員候補者、メディア関係者、地域おこし協力隊、社会課題解決に興味のある学生を想定して講義作成を行う。講義のレベルは基本的なレベルに設定することにした。

1.2 オンデマンド講義の制作方針

- ・オンデマンド講義の1本30分を全体で21本程度制作する。
(合計10.5時間/90分講義7コマ分/1単位相当)
- ・今年度は10講義の作成を実施する。
- ・1つのオンデマンド講義は5~7分のモジュール4~6本で構成する。
- ・オンデマンド講義の目的、達成目標を明確にする。
- ・フォントはユニバーサルデザインに配慮する。
- ・著作権に触れる素材を用いない。
- ・肩ひじ張らない、柔らかいイメージで講義を構成する。
- ・1つのモジュールぐらいいは対談をしたり、仮想の受講者の質問に答えるようなコーナーを設けるような工夫を入れる。
- ・共生には単純に答えられないような問いがある。単純に答えられない問いについては、なぜそれが単純でないのかを示すようにする。
- ・3本程度のオンデマンド講義を一般に公開する。

1.3 講義の構成

ガイダンスの講義
講義群1:「まちづくり」や「共生社会」について学ぶ(8講義程度予定)
講義群2:プロジェクトマネージャーの基本的な知識を学ぶ(8講義程度予定)
講義群3:演劇を創作する学び(3講義程度予定)
まとめの講義

1.4 講義制作の手順

今年度は、リカレント教育推進部の種村が、オンデマンド講義を作成する。読み上げ原稿とスライドの原案、および講義動画の撮影を行う。

講義動画は、Zoomの録画機能を用いる。株式会社トラバントに、スライドの原案の修正と講義動画をオンデマンド講義に編集する作業を依頼し、オンデマンド講義を完成させる。

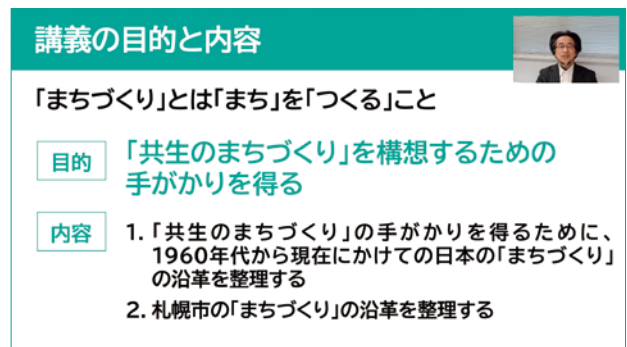
リカレント教育推進部は、完成したオンデマンド講義をYouTubeに格納し、関係者のチェックをうける。



オンデマンド講義のオープニング：リカレント教育推進部イメージカラーのリカレントグリーンをベースに構成している



オンデマンド講義のタイトル画面：楽しいイメージのBGMを流している



右上に動画をワイプでいれることで親しみを出せるように工夫した

2. 今年度制作したオンデマンド講義

■ 要旨

本節は、今年度制作した10本の講義の、タイトル、講師、講義構成、目的および達成目標の一覧を収録する。

講義 1-1 「まちづくり」について考える その1 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	<p>導入) 講義の目的・達成目標の確認</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 「まち」とはなんだろうか 2) 「公共的な活動」とはなんだろうか 3) 「社会」とはなんだろうか 4) 「ウェルビーイング」とはなんだろうか 5) この講義のまとめ
目的	<p>この講義では札幌市自治基本条例の「暮らしやすいまちを実現するための公共的な活動」をベースにして「誰もがつながり合う共生のまち」を目指すときの「まちづくり」の言葉がどのような意味を持っているのか、そのイメージを共有するために、言葉の整理を行います。</p>
達成目標	<ol style="list-style-type: none"> 1) 「まちづくり」を考える上で欠かすことのできない、「まち」「地方公共団体」について説明できるようになること。 2) 「公共」の言葉の意味について理解し、説明できるようになること。 3) 「社会」の言葉の意味について理解し、説明できるようになること。 4) 「ウェルビーイング」の言葉の意味を理解し、説明できるようになること。

講義 1-2 「まちづくり」について考える その2 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	<p>導入) 講義の目的・達成目標の確認</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 日本の「まちづくり」の沿革1：1960年代～1980年代 2) 日本の「まちづくり」の沿革2：1990年代～2000年代 3) 2010年代から現代の「まちづくり」：地方創生と持続可能な開発目標（SDGs） 4) 札幌の「まちづくり」の沿革 5) この講義のまとめ
目的	<p>「まちづくり」とは「まち」を「つくる」ことです。「まち」とは「人びとが暮らしを営む地域」のことでした。では「人びとが暮らしを営む地域」を「つくる」とはどういうことなのでしょう。今回の講義の目的は、1960年代から現在にかけての日本の「まちづくり」の沿革を整理することです。今後展開していく「共生のまちづくり」を構想するための手がかりを得ることがねらいです。</p>
達成目標	<ol style="list-style-type: none"> 1) 1960年代から2020年代の、日本の「まちづくり」の特徴を説明できるようになること。 2) 現代の「まちづくり」を展望する際に欠かせない「地方創生」と「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals；SDGs）」が、現代の「まちづくり」に与えた影響について説明できるようになること。 3) 札幌市の「まちづくり」の沿革と現在について説明できるようになること。

講義 1-3 「共生社会」とはどのような社会なのだろうか 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講義の目的・達成目標の確認 1) 「共生社会」とはどのような社会なのだろうか 2) 「多様性」とはどのようなことなのだろうか 3) 「包摂／包摂的」「社会的包摂」とはどのようなことなのだろうか 4) 「人権」について考える 5) この講義のまとめ
目的	札幌市は「多様性を尊重した、包摂的なまちづくり」を通じて「共生社会」が実現する札幌の「まち」を目指しています。「共生社会」の実現は、札幌市のまちづくりにとどまらず、全国のまちづくりに共通する課題です。この講義の目的は、全国の人に「多様性」や「包摂」そして「人権」といった言葉の意味を確認し「共生社会」について考えるための手がかりを提供することです。
達成目標	1) 「共生社会」の言葉の意味を説明できるようになること。 2) 「多様性」の言葉の意味を説明できるようになること。 3) 「包摂」「包摂的」「社会的包摂」の言葉の意味を説明できるようになること。 4) 「人権」について改めて説明できるようになること。

講義 1-4 できないことをなくしていくまちづくりについて考える 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講義の目的・達成目標の確認 1) 「ユニバーサルデザイン 2020 行動計画」とはなんだろうか 2) 「心のバリアフリー」とはなんだろうか 3) 社会的障壁と障害の社会モデルとはなんだろうか 4) 「ユニバーサルデザインの街づくり」とはなんだろうか 5) この講義のまとめ
目的	この講義では「ユニバーサルデザイン 2020 行動計画」の内容に基づいて、共生社会の実現のための制度としての「心のバリアフリー」「ユニバーサルデザインの街づくり」について確認することを目的とします。共生を支えるコミュニティーマネージャーに必要な共生社会の実現を目指す制度の知識を確認することがねらいです。
達成目標	1) 「ユニバーサルデザイン 2020 行動計画」の内容と成立背景を説明できること。 2) 「ユニバーサルデザイン 2020 行動計画」に示された「心のバリアフリー」の3つの目的を挙げられるようになること。 3) 社会的障壁と障害の社会モデルについて説明できるようになること。 4) 「ユニバーサルデザインの街づくり」の内容を説明できるようになること。

講義 1-5 ステレオタイプ、偏見、差別について考える 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講義の目的・達成目標の確認 1) 「カテゴリー」を通して対象を認識する私たちと「ステレオタイプ」 2) 「カテゴリー」による人の理解と「偏見」 3) 「差別」について考えるための手がかり 4) この講義のまとめ
目的	札幌市は共生社会を「差別や偏見がなく、誰もが互いにその個性を尊重され能力を発揮できる、多様性と包摂性が強みとなる社会」としています。「差別や偏見がない社会」は、私たちの誰もが「安全・安心して暮らせる社会」や「誰もが個性を尊重される社会であること」と関係しています。このように考えると「差別や偏見」について知ることは、共生社会を目指すまちづくりに必要なことだといえるでしょう。一方で「差別や偏見」は複数の意味があります。「差別や偏見」をなくそうとすることが逆に「差別や偏見」を生み出す可能性もあります。講義の目的は、「差別や偏見」について考えるためのヒントとなる、いくつかの情報を提供することです。「差別や偏見のない社会」について考える力をつけることが講義のねらいです。
達成目標	1) 私たち人間は「カテゴリー」を通して対象を認識・判断していることを確認すること。 2) 「ステレオタイプ」と「偏見」の関係について説明できるようになること。 3) 「差別」に関連する事柄について、説明できるようになること。

講義 1-6 互いに支え合うためにはどうしたらよいか考える 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講義の目的・達成目標の確認 1) シンパシーとエンパシーの違いについて考える 2) だれもが暮らしやすい社会と合理的配慮について考える 3) マイクロアグレッションとアンコンシャスバイアスについて考える 4) この講義のまとめ
目的	これまで本講義群1「まちづくり」や「共生社会」について知ろう」では、共生のまちづくりを行うための基本的な知識を学ぶために、講義1や2では「まちづくり」や「まちづくり」の理念である、公共、ウェルビーイングについて学びました。講義3では、共生社会や多様性、社会的包摂について、講義4では、バリアフリー、講義5では、差別や偏見について学びました。 この講義6では、講義3、4、5のそれぞれに関連する概念を取り上げて、これまでの講義の内容を深めることが目的です。「共生を支えるコミュニティマネージャー」に必要な知識を学び、実践に応用できるようにすることがねらいです。
達成目標	1) シンパシーとエンパシーについて説明できるようになること。 2) 合理的配慮とその関連概念について説明できるようになること。 3) マイクロアグレッションとアンコンシャスバイアスについて説明できるようになること。

講義 2-1 プロジェクトマネージャーの仕事 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講座および講義の目的・達成目標の確認 1) プロジェクトとはなにか 2) プロジェクトを管理する：プロジェクトマネージャーの仕事 3) 地域課題の解決を図るプロジェクトマネージャーが必要とされる理由 4) この講義のまとめ
目的	この講義の目的は、講義群2に本格的に入る前に、そもそもプロジェクトマネージャーとはどういう仕事をする人なのか、なぜ地域課題を解決する人材が求められるようになったのか、その理由について確認することです。プロジェクトマネージャーの概要を確認することで、今後展開する講義の位置づけや、学ぶ必要性を知り、今後の講義に向かう意欲を高められるようにすることが講義のねらいです。
達成目標	1) プロジェクトについて説明できるようになること。 2) プロジェクトマネージャーの仕事の内容について、説明できるようになること。 3) 地域の課題解決を図るコミュニティーマネージャーが求められる理由について、説明できるようになること。

講義 2-2 目的の設計について考える 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講義の目的・達成目標の確認 1) 復習：目的とはなにか 2) 「いつまでに」「なにが」「どうなっていればよいか」：目標を定める 3) 上位の目的を想定する：目的の意味を明らかにする 4) 「大きな価値」について考える 5) この講義のまとめ：【目的の設計】と「目標」「目的の意味」「大きな価値」
目的	この講義の目的は【目的の設計】を行う際に気を配る「目標」「目標の意味」「大きな価値」を確認して、【目的の設計】を行うときに考えなければならない要点について理解を深めることです。講義のねらいは、講義を受けた人が【目的の設計】の留意点を理解し、将来【目的の設計】ができるプロジェクトマネージャーになれるようにすることです。
達成目標	1) 目標について説明できるようになること。 2) 目的の意味について説明できるようになること。 3) 目的の背後にある「大きな価値」を意識できるようになること。 4) 「目標」「目的の意味」「大きな価値」が【目的の設計】に係る役割を説明できるようになること。

講義 2-3 「地域課題」について考える 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講義の目的・達成目標の確認 1) プロジェクトの「目的の設定」と「地域課題」の対応関係 2) 「課題がある」とはどういうことなのか 3) 誰にとっての「地域課題」なのか 4) この講義のまとめ
目的	この講座の目的は「地域課題の解決を図るプロジェクトマネージャー」の育成でした。では「課題」や「地域課題」とはなんのでしょうか。この講義の目的は「課題」「地域課題」そして、地域課題の解決を図るためには、地域の中で課題それ自体を共有することが「課題解決」の第一歩であることを確認することです。講義のねらいは、この講義を受けた人が「地域課題」の解決を、プロジェクトの「目的的设计」に結びつけられるようになることです。
達成目標	1) プロジェクトの「目的の設定」と「地域課題の解決」が対応していることを、説明できるようになること。 2) 「課題」が「現実」と「理想」のギャップであることを、説明できるようになること。 3) 「地域課題」には「トップダウンの地域課題」と「ボトムアップの地域課題」の二つがあることを説明できるようになること。

講義 3-1 演劇と演劇教育について考える 講師：種村剛（リカレント教育推進部）

講義構成	導入) 講義の目的・達成目標の確認 1) 演劇とは何か (1) 演じる人と観る人の相互行為 2) 演劇とは何か (2) 人と人とのやりとりで創られる芸術 3) 演劇教育とコミュニケーション能力 4) 演劇創作と社会人基礎力 5) この講義のまとめ
目的	この講座の目的は「地域課題の解決を図るプロジェクトマネージャー」の育成でした。では「課題」や「地域課題」とはなんのでしょうか。この講義の目的は「課題」「地域課題」そして、地域課題の解決を図るためには、地域の中で課題それ自体を共有することが「課題解決」の第一歩であることを確認することです。講義のねらいは、この講義を受けた人が「地域課題」の解決を、プロジェクトの「目的的设计」に結びつけられるようになることです。
達成目標	1) 演劇とはどのような試みなのか、説明できるようになること。 2) 他の芸術と比較することで、演劇の特徴を挙げることができるようになること。 3) 演劇教育がコミュニケーション能力の育成や「主体的で対話的な深い学び」と関連していることを説明できるようになること。 4) 演劇創作と「社会人基礎力」で示されている「前に踏み出す力」や「チームで働く力」と関連していることを説明できるようになること。

3章 公開シンポジウム 「誰もがつながり合う共生のまちづくり」

エグゼクティブサマリー

令和6年度札幌市大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進事業補助金による「札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業」の一環として、2024年12月14日（土）リカレント教育推進部が主催となり、公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」を開催した。本シンポジウムは、来年度実施予定の社会人を主な受講生に想定した「共生を支えるコミュニティマネージャー」養成プログラムのキックオフに相当する。

特別ゲスト講師に鴻上尚史氏（作家・演出家）を招聘した。鴻上氏は「コミュニケーションのヒント」と題した基調講演を行った。奥山敏康氏（株式会社アイワード代表取締役社長）と種村剛が、それぞれ情報提供「会社は社会の縮図」「課題解決について大学で学び直してみませんか」を行った。開会の言葉は、川本思心（リカレント教育推進部部长）、閉会の言葉は山本文彦（北海道大学理事・副学長司）が行った。司会進行は、佐久間泉真（弦巻楽団）が担当した。

札幌聴覚障害者協会に依頼し2名の手話通訳者の協力の下、手話通訳を導入した。休憩時間には「共生を支えるコミュニティマネージャー」のトレーラー公開を行った。

10月末に申込を開始し、シンポジウム前日の正午までに357名の申込があった。実際の来場者は231名であった。シンポジウム後に、関係者で情報交換会を併せて行った。

本章は、公開シンポジウムの概要、アンケート結果および会場からの質問、パネリストの情報提供、および、札幌市ユニバーサル推進室からのシンポジウムに対するコメントについてまとめ、報告する。

1. 公開シンポジウムの概要

■ 要旨

本節は、公開シンポジウムの1) 実施概要、2) シンポジウム内容、3) 講師紹介、4) パネリスト、5) シンポジウム進行、6) トレ일러公開、7) 情報交換会、8) 広報、9) メディア掲載についてまとめる。

1.1 実施概要

タイトル：誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～

日時：2024年12月14日(土) 14:00～16:00 (開場 13:30)

場所：北海道大学クラーク会館大講堂 札幌市北区北8条西8丁目

講演方式：対面・事前申込制

手話通訳：札幌聴覚障害者協会より2名

料金：無料

定員：400名(10月末申込開始)

申込人数：357名(手話希望4名)

参加人数：231名

主催：北海道大学大学院教育推進機構リカレント教育推進部

共催：一般社団法人劇団弦巻楽団、公益財団法人北海道演劇財団、札幌市まちづくり政策局政策

企画部ユニバーサル推進室、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部 (五十音順)

協力：北海道大学高等教育推進機構国際教育研究部
 助成：令和6年度札幌市大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進事業補助金による「札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業」、北海道大学創基150周年記念事業

1.2 シンポジウムの内容

札幌市は、誰もがつながり合う共生のまちづくりを目指した条例の制定検討を進めています。北海道大学リカレント教育推進部は、来年度、共生のまちづくりを実現する課題解決リーダーの育成を目的とした、社会人の学び直しのプログラムを実施する予定です。このプログラムではオンデマンド講義を受講後、少人数のグループに分かれ「演劇」を創作します。

今回のシンポジウムには、作家・演出家の鴻上尚史さんをお招きします。鴻上さんには想像力を用いて他者の価値観を理解する力や、コミュニケーション力を養う演劇の取り組みについてお話ししていただきます。株式会社アイワード 代表取締役社長 奥山敏康さんにはパネリ

リカレント教育推進部が作成したフライヤー

ストとして「会社は社会の縮図」と題した情報提供を行っていただきます。

演劇が創るこれからの共生社会のビジョンについて一緒に考えてみませんか。

1.3 講師

鴻上尚史さん

作家・演出家。愛媛県生まれ。1981年に劇団「第三舞台」を結成。これまでに紀伊國屋演劇賞、岸田國土戯曲賞、読売文学賞などを受賞。この夏には「朝日のような夕日をつれて2024」の公演を行い、演劇界のトップランナーとして走り続けている。著書に『「空気」と「世間」』『不死身の特攻兵』（共に講談社現代新書）、『君はどう生きるか』（講談社）、『親の期待に応えなくていい』（小学館 Youth Books）、『レイディみかこ氏との共著『何とかならない時代の幸福論』（朝日新聞出版）など多数。桐朋学園芸術短期大学名誉教授、昭和音楽大学客員教授、四国学院大学客員教授。

講演「コミュニケーションのヒント」

講演概要：コミュニケーションの達人とは「誰とでもすぐに仲良くなれる人」のことではなく「ものごとがもめた時に、なんとかできる能力のある人」のことです。相手の立場に立てる能力（エンパシー）の育て方を含め、よりよいコミュニケーションの秘訣を語ります。

1.4 パネリスト

奥山敏康さん

株式会社アイワード 代表取締役・株式会社共同文化社 代表取締役・一般社団法人人を大切にする経営学会

北海道支部長・中小企業基盤整備機構北海道本部認定中小企業応援士・第8回ものづくり日本大賞 ものづくり名人（北海道経済産業局長賞）。株式会社アイワードは1965年創業の札幌に本社と工場をおく本づくり専門印刷企業。障がいのある、なしに関わらず「共に学び、共に育つ職場づくり」に取り組み、1987年に「北海道社会貢献賞」、1991年に障がい者雇用において「労働大臣賞」を受賞。

情報提供：「会社は社会の縮図」

種村剛

北海道大学リカレント教育推進部特任教授。2015年に科学技術コミュニケーション教育研究部門（Co-STEP）に着任後、演劇を用いた科学技術コミュニケーション実践を行い、2018年度 科学技術社会論・柿内賢信記念賞、2020年度 日立財団倉田奨励金を受賞。著書に奥本素子氏と共著『まだ見ぬ科学のための科学技術コミュニケーション』（共同文化社）。

情報提供：「課題解決について大学で学び直してませんか」

1.5 進行

14:00 開会の言葉：

川本思心リカレント教育推進部部长

14:05 鴻上尚史氏講演

「コミュニケーションのヒント」

15:05 休憩／リカレント教育推進部トレーラー上演

15:15 パネリストからの情報提供



開会の挨拶を行う川本思心リカレント教育推進部部长（写真：usagiMark photo）



当日の受付や会場内は北海道演劇財団、劇団弦巻楽団の関係者の協力の下で実施した（写真：usagiMark photo）



質疑応答の様子、司会進行は佐久間泉真さん（劇団弦巻楽団）が務めた、札幌聴覚障害者協会の協力で手話通訳を入れることができた（写真：usagiMark photo）



山本文彦北海道大学理事・副学長、大学院教育推進機構機構長より閉会の挨拶をいただいた（写真：usagiMark photo）



関係者の集合写真

〈写真：usagiMark photo〉

奥山敏康氏「会社は社会の縮図」
種村 剛 「課題解決について大学で学び直してみませんか」

15：40 鼎談・質疑応答
15：55 閉会の言葉：山本文彦北海道大学理事・副学長
16：00 終了・撤収
司会：佐久間泉真（弦巻楽団）

1.6 トレーラーの公開

休憩時間に「共生を支えるコミュニティマネージャー」を紹介する、1分30秒ほどのトレーラーを公開した。

 北海道大学 大学院教育推進機構 リカレント教育推進部
Advancement of Recurrent Education Division, Institute for the Advancement of Graduate Education, Hokkaido University

共生を支える
コミュニティマネージャー(仮)

社会人向け学びのプログラム

社会人向けの学びのプログラムを行う予定です

トレーラーの一部



<https://youtu.be/eyJK43fGk10>
制作：佐久間泉真 ナレーション：塚本奈緒美

1.7 情報交換会

日時：2024年12月14日（土）17：00～18：30
場所：北海道大学 インフォメーションセンターエールの森 カフェ de ごはん

参加者

鴻上尚史（作家・演出家）、奥山敏康・珍田由華（以上、アイワード）、山内仙才・松原卓也・三浦雄平（以上、札幌市）、磯貝圭子・清水友陽（以上、北海道演劇財団）、佐久間泉真（弦巻楽団）、川本思心・種村剛・池田徹・事務補佐員（以上、リカレント教育推進部）

1.8 広報

シンポジウムの募集は、2024年10月23日にウェブページより開始した。

公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」12/14開催（2024年10月23日）、<https://reh.grad.hokudai.ac.jp/news/823>

シンポジウムの実施に関し、2024年11月15日に、北海道大学から「演劇・共生・まちづくりをテーマにしたシンポジウムを開催」と題したプレスリリースを報道機関に出した。

PRESS RELWASE「演劇・共生・まちづくりをテーマにしたシンポジウム開催」、https://www.hokudai.ac.jp/news/pdf/241115_pr2.pdf

北海道大学の各部署のウェブサイトにもシンポジウムの



情報交換会後の集合写真

〈写真：usagiMark photo〉

広報を依頼した。

北海道大学校友会エルムサイト「公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」(2024年10月29日), <https://www.alumni-hokudai.jp/press/event/4245.html>

北海道大学×SDGsサイト「リカレント教育推進部公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」開催のお知らせ」(2024年11月1日), <https://sdgs.hokudai.ac.jp/12122/>

アイワードのウェブサイトからシンポジウムの広報を行った。

アイワード「公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」開催のお知らせ」(2024年11月12日), <https://iword.co.jp/news/20241112150402.html>

フライヤーを7000部印刷し、北海道大学、大学図書館、公共施設、劇場、演劇公演の折込を用いて、配布した。

1.9 メディア掲載

シンポジウムの情報について、NHK北海道、札幌放送局のラジオ放送局が、イベント情報として11月中旬から、シンポジウム前日の12月13日まで毎日告知を行った。

シンポジウムの情報は、以下の新聞記事に取り上げられた。

「公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」『朝日新聞』(2024/12/6)朝刊(道内)20面。

「知っ得北海道 鴻上尚史さん招きシンポ」『北海道新聞』(2024/12/7)朝刊(北海道)25面
芝垣なの香「学びeye 演劇で学ぶ共生社会 北大新年度に社会人向けプログラム」『北海道新聞』(2025/1/6)朝刊(教育)15面。

芝垣なの香「社会人の学び直しに演劇を！ 演出家・鴻上尚史さんの「リカレント教育」とは」『北海道新聞デジタル』(2025/1/6), <https://www.hokkaido-np.co.jp/article/1104286/>

シンポジウムの成果報告他をリカレント教育推進部のウェブページに掲載した。

公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」を開催しました(2024年12月26日), <https://reh.grad.hokudai.ac.jp/news/957>

公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン」の記事が北海道新聞に掲載されました(2025年1月6日), <https://reh.grad.hokudai.ac.jp/news/970>

「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」のトレーラー公開（2025年1月14日）、<https://reh.grad.hokudai.ac.jp/news/981>

シンポジウムの成果は鴻上尚史氏の X のポストやアイワードのウェブページで報告された。

鴻上尚史 X <https://x.com/KOKAMIShoji/status/1868259397077721123>（2024年12月15日）

アイワード「北海道大学の公開シンポジウム「誰もがつ

ながり合う共生のまちづくり」にて、地域企業としてアイワードが取り組む共生について情報提供しました」（2025年1月7日）、<https://iword.co.jp/news/20250107125847.html>

シンポジウムの成果を『北大時報』に掲載した。

「公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」を開催」『北大時報』850（2025年1月）、26、https://www.hokudai.ac.jp/pr/pdf/jihou_25_1.pdf

2. 事前・事後アンケート結果および会場質問

■ 要旨

本節は、1) 事前アンケートの集計結果、2) 鴻上尚史さんへの事前の質問、3) シンポジウム参加者からの会場質問、4) 事後アンケートの集計結果、5) 事後アンケートの自由記述の結果を収める。

2.1 事前アンケートの集計結果

シンポジウムの申込時に、アンケートを行った。申込者、357名のグーグルフォーム上のアンケート結果をまとめる。

申込世代のボリュームゾーンは50代であった。比較的若い世代の申込の割合が多く、10代、20代には北大

生の申し込みが目立った。

性別はほぼ半々であった。

チラシ・ポスターによるリーチが効果的であったことがわかる。

参加者は、鴻上尚史さんの講演を楽しみにしていることがうかがえた。

2.2 鴻上尚史さんへの事前の質問

鴻上尚史さんやパネリストへの質問を募集します！採用された質問は、シンポジウムで取り上げさせていただきますので、ぜひお気軽にお寄せください

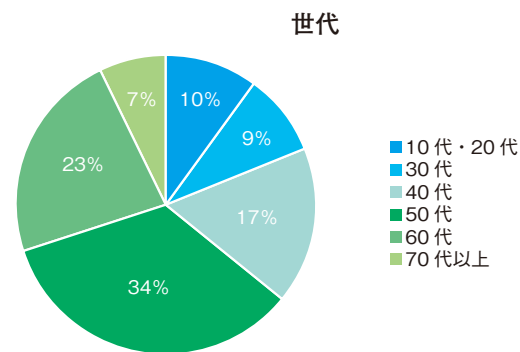


図 2-1 世代

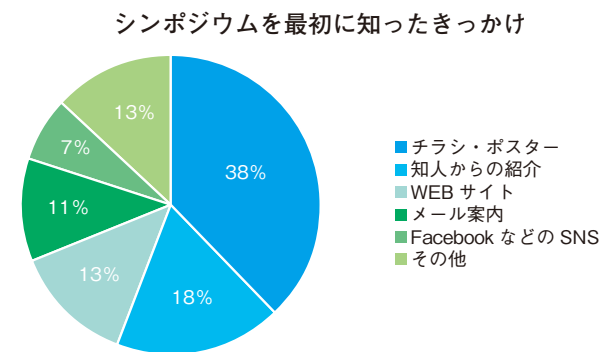


図 2-3 シンポジウムを知ったきっかけ

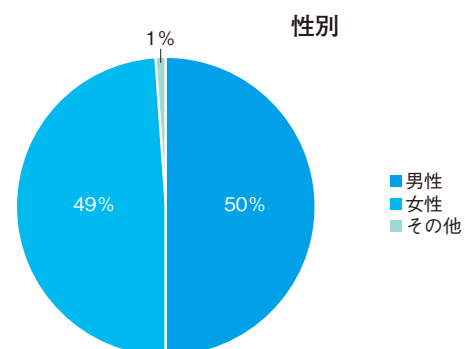


図 2-2 性別

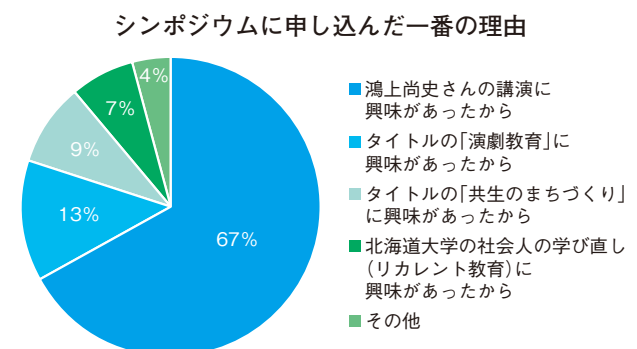


図 2-4 シンポジウムに申し込んだ一番の理由

- 1) 他者への想像力を伸ばす演劇教育の良い方法論はありますか？（女性 50 代）
- 2) 演劇以外に紙芝居、絵本などの紙媒体も共生のまちづくりに効果があると思いますか？（女性 20 代）
- 3) 覚えたことを話していると、自分が乖離してふわふわした気分になることがあります。何を言っているのかわからなくなることがあります。それが苦しくて話を止めようとすると、覚えたことが一瞬真っ白になってしまいます。対処法があれば教えてください。（男性 20 代）
- 4) 多様性が尊重される時代の今、「みんなちがってみんないい」に違和感を感じます。話がそれで完結してしまうからです。他者と 1 本、線が引かれた感じがします。多様性の尊重によって、ある意味、何かにこだわることや、仲間とぶつかることが難しくなっているのではないのでしょうか。鴻上さんはどう思われますか。（男性 20 代）
- 5) 私は現在博士課程の学生で研究活動をしているのですが、クリエイティブな創作活動も両立した生活をしたいと考えております。しかし、慣れない挑戦的な作業の両立は難しく、時間の確保が大変な状態です。そこで、皆様の「マルチタスク処理や取捨選択の秘訣」および「作業に集中する時に気をつけていること」について教えて頂けると嬉しいです。（男性 20 代）
- 6) 共生のまちづくりにふさわしい COOL HOKKAIDO なアクションのイメージはありますか。（男性 60 代）
- 7) 演劇を通じて得られるコミュニケーション能力の向上は、他の教育手法と比較してどのようなメリットがあるか、教えていただきたいです。（男性 40 代）
- 8) 北海道では演劇文化は根付いているものの、興行となると集客が厳しく年々舞台やコンサートの全国公演から除外されることが多くなっていると感じます。地方にしながら、演劇や舞台芸術にお金をかけて観に行く、と言う文化を普及したい場合、どのような方法が有効だと考えられますか？（女性 30 代）
- 9) 共生社会の実現には、一人一人の気持ちに余裕がないと難しいと思いますが、一人一人が余裕を持てるようになるためには何が必要と考えますか？（男性 60 代）
- 10) ブラック校則について。自分自身が学生の時から 30 年以上の時が経ち、現在、子供が高校生です。靴下の色が黒、紺ではないと、指導を受けたと聞きました。未だブラックなんだ、と痛感しました。子供には何と声を掛けるべきですか？アドバイスをお願いします。（女性 40 代）
- 11) 鴻上さんに質問です。近年ますます影響を増しているインターネット（特に SNS）はリアルよりもネットに価値観を見出す傾向が強いと思われま
- 「他者の価値観を理解する力」を養うために今後我々が意識すべきことにはどんなものがありますでしょうか。鴻上さんの著書を読め！という回答になりますでしょうか？！（男性 40 代）
- 12) エンパシーが高くなりすぎると感情移入しストレスを感じやすくなってしまふデメリットをどのように解消し、バランスを図っていけばよろしいでしょうか。（女性 40 代）
- 13) 世間が崩壊して、どこに向かって生きていったらいいのかが迷走している大人たちに囲まれて（てると私は思っています）アニメや YouTube、SNS で覚えた「死ぬ」とか「殺す」という刺激的でシンプルな言葉が子供たちの間で蔓延っています。多くの人が、ある意味で食べて行くことに必死にならなくてもいい良き時代になり、手本とする大人のコミュニケーションが SNS の中に入りみえづらくなかで（日本人として）何を子供に伝えたら生きる力になるのか模索しています。私自身は持っていますがとてもスピリチュアルで一般的ではないので汎用性のある答えを探しています。「仲間を大切に」「自然を守ろう」「好きなことをする」「SDGS」というのも流行っていますがそれも、日々生活していくという観点では、何かが違うと感じています。鴻上さんの視点から見るところ、感じていることを教えていただきたいです。（女性 40 代）
- 14) 中高年は聞かれたら答えるぐらいでちょうどいいと知っているのですが、だいたい我慢して黙っています。賑やかな地域から札幌に移ってきたせいかもしれません。控えめな人に心を開いてもらって仲良くなる方法が知りたいです。（女性 50 代）
- 15) 小中学校の授業に演劇があれば良いのにと思っていますが、そのような動きはありますか？ないとしたら、どうすれば実現するのでしょうか。（女性 60 代）
- 16) 稽古時の劇団員同士のコミュニケーションをとっていくことで、気をつけていることは何ですか？（男性 50 代）
- 17) 職場でのコミュニケーションの取り方について、怒りに任せないコツがあったら教えてください（男性 50 代）
- 18) 演劇は対話的コミュニケーションに有用だとよく聞きます。私はアマチュアの役者ですが、本番や稽古でギスギスした雰囲気になることがよくあります。対話的な雰囲気に変えるためにはどうしたらよいでしょうか。（男性 50 代）
- 19) 演劇では、“息を合わせる”ということが普通に行われていますが、そのほかの社会ではあまり感じたことがありません。演劇とコミュニケーションがどうして結びつくのか現段階ではわかりませんが、“息を合わせる”という演劇的な行動が、相手の世界観や価値観を尊重することだったのかな～？と想像していますがいかがでしょうか。（女性 40 代）

- 20) 飲み会の二次会、誘ってくれた相手をがっかりさせない最低限のマナーってありますか…。相手の気持ちを思うと行った方がいいかなと思うけど、行って帰ってから自分の至らなさのがっかりする事が多いです。(女性 40代)
- 21) 中学校の演劇部を指導していました。北海道大会で最優秀賞を受賞し、東京での全国大会に出場しました。学校の部活動で演劇を教えるには、いろいろと制約があります。「演劇教育」というものはどういったことをいうのか、学び直したくて今回参加を希望しました。未来へつながら道筋が見えてくればいいなと思っています。(女性 50代)
- 22) 誰もがつながり合う共生のまちづくりには オンライン オフラインの具体的な仕掛けが必要なのではないですか (男性 60代)
- 23) 鴻上さんも、昭和生まれで、今は、令和です。時代が変わり、今の時代一番の良いコミュニケーションとは？また、この時代の生きづらい部分は？ (男性 60代)
- 24) 先月の衆院選にて（フラットな立ち位置を意識して）各党候補者の皆さまへ質問と対話をしました。その体験で感じたことは候補者が話しているのはコトバであることです。本音や熱意を感じることは、ほぼありませんでした。政治家がコトバで話すから国民もコトバを話して当然だと思います。鴻上様は現代人の言葉と言葉のコミュニケーションが薄れている実感はございますか？ (男性 30代)
- 25) 国内で好んで観に行く劇団、気になる脚本家はいらっしゃいますか (女性 60代)
- 26) 演出家として、これまで多くのお芝居を創作されてきた鴻上さんは、一方で、多くの著書もございますが、作家としてのエネルギーは、演劇の演出とは違う「情熱」が必要だと思います。その「書く」という行為のモチベーションとは何かを教えてくださいと思います。以前「不死身の特攻兵」を読ませていただき、大変感動いたしました。(男性 50代)
- 27) 文化や価値観、精神状態が異なる人間と円滑なコミュニケーションをとるには、どのような方策が考えられるか、知見を伺いたい。(男性 30代)
- 28) 自分の伝えたいこと、相手が聞きたいこと、相手にとって耳障りの良いこと、などのバランスや兼ね合いを取るのが苦手です。なにかアドバイスありましたらお願いします。(男性 50代)
- 29) 鴻上さんは海外で生活されていたこともあると思いますが、特にコミュニケーションについて日本との違いや常識を覆されたことがありましたら教えてください。(女性 50代)
- 30) 今回このシンポジウムに参加したのは、アエラの鴻上さんの相談サイトを読んでいて、通り一遍の綺麗

事のない返答の内容が好きで読んでいます。今回のシンポジウムに鴻上さんがいらっしゃるということで直接話が聞けることを楽しみにしています。現在、わたしは妹との関係に悩んでいます。元々ネガティブな言動を頻回に口にする妹ですが、ある日それを指摘したことで、『わたしの人権はないのか！支配している』と、海外の政治家のアピール演説のように大声でひどい口調で一方向的に言われました。ネガティブの対象は自分自身ではなく、いつも他人の言動や妹が見たものが気に入らないと頻回に言う傾向があり、わたしはうんざりしてしていました。急に怒ることは元々ありましたがこの時はひどい状態でした。愛情深い妹ではありますが、末っ子気質で一言で言うとわがままの甘えん坊という感じです。ただ、今回に関してはその後からわたしは妹と接触する気持ちになれません。気持ちがスッキリしないまま過ごしています。相手を理解することは大切だとは思いますが、その気持ちにもなれません。自分の中で折り合いをつけるにはどうしたらいいのでしょうか (女性 60代)

- 31) 北海道または札幌の演劇熱を感じるか？ (男性 60代)
- 32) 多様性への理解を広がっていく一方、他者に理解されなくても自分が良ければそれでよいというような考え方が 10代、20代のスタンダードになりつつあるように感じております。育ってきた環境や過去の経験により、多種多様な「当たり前・普通」があることは当然ですし、強く己を持つことは素晴らしいことですが、私個人がある種自己中心・利己主義に近い価値観を持っているように見えてしまう方（私自身をそう見ている方もいるはずですが）を当事者目線で理解するため、また当事者が相手に理解してもらうために、日常的に意識すべき「ものの見方、心得」に関するアドバイスをいただけますと幸いです。(男性 30代)
- 33) 現在皆さんが「つながり合っている」と体感・体験している具体的な事例をお聞きしたいです (女性 50代)
- 34) 自分の年代に合わせた話になり申し訳ないのですが、今年社会教育士の資格認定を受け学校教育の変化、子供達、学生達を地域が社会が協力し育てて行こう！との方向性に共感と納得でしたが、家庭の中で地域の中で、必要性、人間関係の希薄さの、弊害を学ぶ機会を失ってしまっている様に感じる！学校教育とかけ離れた社会環境も実感する！このようにシンポジウムを通じ大人の学ぶ機会が興味や現実生かせる現場を持っている方に限らず、広く一般に考える力、他人事ではなく、自分が社会貢献の担い手になる側の言動になる為の人づくりに、どうしたものか？ 演劇は考え方捉え方を深めることができ…結論や結果だけでは無く、多様性を受け入れる学びに通じる鑑賞後の感想を話し合い、家庭や地域で共有、違いの発見にも取り入れるのにもっと身近な演劇鑑賞会には出来ないものか？ 集合形から出前形にはならないものか？ 取り留めない愚問を書き申し訳ありませんがこのシンポジウム「誰もがつな

がり合う共生のまちづくり」を受講し、より豊かな人生に生かしたいと思います。(女性 70 代以上)

- 35) 人と話していると、どうしても声が大きくなって、怒鳴っているような感じに受け取られてしまうことが、しばしばあります。演劇を取り入れた会話術のヒントを知りたいです。(女性 50 代)
- 36) 演技をする＝真意を隠し偽る、というようなネガティブな先入観があるのですが、課題解決に結びつく演劇とはどんなものなのでしょう。(女性 40 代)
- 37) 演劇に興味のない人に、どのようなきっかけ・手法で演劇に興味を持ってもらえると考えますか。(男性 40 代)
- 38) 初対面の人と会話する際に気をつけていることはありますか。(女性 50 代)
- 39) 国は平成 8 年から部活動を学校から地域に移行すると言っています。その事についてお考えはありますか？抽象的な質問ですみません (男性 60 代)
- 40) なぜ結婚しないのですか？と何度も聞かれてきたと思います。結婚観を聞かせてください。(60 代)
- 41) いまの日本をどう思っていますか？(男性 70 代以上)
- 42) 歌が下手です。1 番は良い声色が出ないのが原因なんです。生まれつき声が良い人と比べてるとふにゃふにゃした声質になります。声を変えるのが得意ではありません。どうすれば良いですか？(女性 40 代)
- 43) 朝日新聞出版「一冊の本」に連載していた悩み相談に毎回感銘を受けていた。あのような思考や回答は、どのように紡がれるものなのか？その一端をぜひお聞かせ願いたい。(男性 60 代)
- 44) チラシにあった「コミュニケーションの達人とは、誰とでもすぐに仲良くなれる人のことではない」の言葉に共感し、安堵しています。もめた時になんとかできる能力には、共感(エンパシー)のほかにもどのようなものがあるとお考えですか？ というのも、わたしの場合、共感したら相手に飲み込まれ、自分がなくなってしまうことが多いと感じます。結果的になんとかあったとしても、自分自身、ものすごく不毛な気持ちで終わることが多いのです。傍からはなんとかできる人、に見られてもそのたびに消耗するのは、正直きついです。別にいい人でいたいわけではないので、もめた時に自分を守りながらなんとかできるコツを知りたいです。(女性 50 代)
- 45) リスキリングがスポットを浴びているが、年齢が高いと 50 台後半、出口がうまく行くのがなかなか難しいです。こうがみさんの辛口コメント聞きたいです。(女性 60 代)
- 46) クールジャパンで、鴻上さんを拝見しておりました。外国人の方とディスカッションする場面が多

かったですが、その時の話を伺いたいです。(男性 10 代)

- 47) 実状を出来れば詳細に知りたい (男性 60 代)
- 48) リカレントに年齢制限があるのか。(男性 70 代以上)
- 49) 自分がやりたいドラマと、視聴率を上げることに葛藤することはありますか？(男性 60 代)
- 50) コミュニケーション絡みで、NHK の Cool Japan について少しでもお話を伺ってみたい。NHK・Cool Japan の多文化共生空間におけるコミュニケーションについて、少しでもお聞かせ願えると有難いのですが。(男性 60 代)
- 51) AERA.dot の人生相談、いつも読ませていただいています。回答の最初に相談者さんのお名前を呼びかけていますが、どんな理由がありますか？(女性 50 代)
- 52) 北海道だから出来る、日本を元気にするヒントを教えてください。(女性 50 代)
- 53) 偶然、鴻上さんのコラムを目にする機会があり、それ以来、隠れ鴻上ファンです。私は、夫婦で徒歩野宿の世界旅をしています。ここ数年は、コロナもあり、日本で旅の資金を稼いでいます。そんな定住生活中、私は 54 歳にして初めて読書をする様になりました。月に 5 冊読む、という縛りを決め、感想文も書いています。読書の先輩から、毎月指定された本を読んでいるので、鴨長明、宮本輝、ユヴァルノアハリさん、文学、哲学などなどさまざまな本です。始めてから、一年半経ちました。先月『民衆の敵』という演劇を観て感じたのですが、色々な立場の人、人種や時代によって、色々な考え方があるということを知るの、生きる上でも、コミュニケーションでも大事だなあと感じました。感情的になって、アイツは悪い！いや良いやつだ！となる前に、知るという感覚で演劇を見ました。それがとても新鮮で、本を読むことが、こんなにも自分の幅を広げていたのだなとも感じました。鴻上さん、そんな私に、この一冊は是非読んでくれ！！という本があったら教えて下さい。(女性 50 代)

2.3 シンポジウムの参加者からの会場質問

シンポジウムの休憩時間に、参加者から講演者およびパネリストに対する質問を募った。29 件の質問が集まった。会場質問から、多様性の困難さについての質問(質問 1~5) と、シンポジウムの登壇者が「マジョリティ」に偏っているのではないかとする質問(質問 6・7) が取り上げられた。

- 1) 「多様性」を維持するためには様々なコストや労力がかかります。また、多様性は時に收拾できない争いを生むこともあります。多様性の限界について、先生のご見解を伺いたいです。
- 2) グループワークで発表準備をすすめる際に、色々な意見が出てなかなかまとまらず、すごく心に負荷を感じ

ました。その“負荷”は大切ですか？ 大学生1年

- 3) 私は多様性のあいまいさに危機感を抱いています。多様性=x軸&Y軸⇒Group workをやってみたいと思うようになりました。鴻上さんは『多様性』のあいまいさについてどのように考えますか？ 2024.12.14 Tommy“出逢いに感謝”みなさんが考える多様性のx軸)y軸)を考えよう！
- 4) 協調性から学べる、活かせる事、失ってはいけない考え方等、もし在れば知りたい。
- 5) 多様性を受け入れることで、孤独孤立に陥る方も増えているのかなと私は思います。協調性と多様性のバランスについてどう考えていますか？
- 6) 多様性や共生について議論が行われたり、イベントのようなものが開かれたりする際に、いつもそれがマジョリティやパワーを持った人だけで行われていることに違和感があります。今回のシンポジウムにも、同じことを感じています。「私たち」が集まって、「彼ら/ヤツら」について話す。このような構造を脱却するには、どうしたらよいとお考えになりますか。
- 7) 多様性の社会で、誰が、シナリオ、演出にあたるのか。日常生活は、善くも悪くも繰り返して、即興で毎日生活し続けることはできないと思う。
- 8) 同調圧力のお話の中で取り上げられていた「世間の人」・「世間とは？」をお聴きしながら、ちょっと前まで「空気を読める」と言う言葉があったな・・・と思い出しました。「空気を読む」ことは、現代でも大切ですか？（エンパシーとも少し違う様に感じます。）
- 9) 学校教育から演劇が消えたのは先生が教え方を知らなかったからとありましたが、学校や企業のコミュニケーション研修などに演劇を導入したくても「えーむずかしそう」「できないできない」と言われがちです。私は高校の演劇部の顧問ですが副顧問になってくれる先生がいなくてこまっています。ハードルを下げる、まわりに理解を広げるにはどうしたらいいのでしょうか。
- 10) どの年代の人でも演劇教育でEmpathyを養えるとお考えでしょうか？
- 11) 協調性とか団結力によりすぎたということは演劇を通して良い部分を残しつつ多様性を柔軟にうけいれていく、という事でしょうか？
- 12) 5分10分の劇と大がかりな劇の場合、学べるものはどう違ってくるとお考えですか？
- 13) 「共生」はempathyの訳語ですか？演技にとって感情移入は不要だと思いますか？
- 14) ブレディみかこさんが、エンパシーは別の人の靴をはくことだと言っているのをきいたことがある。演

劇では、仮面とか、異性化（宝塚・歌舞伎など）、などそういう物理的な仕組みがエンパシーを育みやすいのではないのでしょうか？障がい者の演劇や、異言語劇（昔からよくある英語劇・ミュージカルサークルなど）についても、共生の観点で、ききたいです。

- 15) 社外で会社の人にあつたときにあいさつしてもムシされることが続いていて、つらい。カバンやコートがもさもさしすぎているのもわかるけれど、お金をどんどんかけられるでもないし、整理して清潔感を出していけばいいのか、それとも相手の問題なんだろうかと、モヤモヤします。
- 16) 会社での悩みです。先ほど鴻上さんがお話ししていた通り、長くその会社に在籍している50代のお局社員には何を言っても話が通じません。昔からこうやってる、と自分のやり方を変えず提案してもあなたのその考えが通用するなら私もそうしたいですよ、と謎の逆ギレをされ話が全く進展せず何を言ってもムダと感じモチベーションが下がります。あきらめるしか方法はないのでしょうか。
- 17) 演じる上で、その人になり切るために感情移入が重要であると思います。実生活、仕事の中で、役割になりきるときに、「怒り」の感情があるとなかなか上手いきません。仕事上で、相手に対する「怒り」をどうコントロールすればいいか、何かコツはありますか？
- 18) 話を聞く気（意思）がない人間との共生は、どのように行うべきか。
- 19) 色々な役割をゲームの中で担う人狼ゲームは、エンパシーを培う訓練になるのでしょうか。今日はご講演ありがとうございました。
- 20) 「他者の立場を考える」ということについて、質問です。「桃太郎」の事例でヒントになったのは、物語の結末でした。では、実際に現実社会で相手の立場を考える時、具体的に参考になるものは何だと思えますか？相手の背景事情か、それとも目的でしょうか？2つ目：物々交換が主流だった人類社会の起源には、「世間」のようなコミュニティがあったのではないのでしょうか？もしそうなら、日本社会が「世間」から脱するヒントがその歴史に隠れているのでしょうか？
- 21) 以前めいろまさんという方のエックスで海外では日本は老人と羊の国と言われていると書かれていたものを見ました。ものすごく驚きましたが、逆に今の現状を言いあてているとも思いました。鴻上さんはどうお考えですか？
- 22) 戦争を終えるために、お互いの国にとって、必要なコミュニケーションとは、鴻上さんは、何んだと、お考えですか。
- 23) 「相手の立場に立つ」ためには情報がある程度必要

に感じました。その際、SNSなどでできるだけ情報をあつめることが大事になるのか、さっきの桃太郎のように他人の想像力をふくらませることが大事なのか、どちらが大事でしょう。

- 24) 桃太郎の犬について考えた時、「そういう人もいるよね」ではなくて、自分だったらその理由で行くか、自分の中で納得するかが大事、と仰っていましたが、冒頭のEmpathyの考え方の説明では「共感」する必要はない、自分じゃない人間の立場に立つ能力だ、と仰っていました。つまり、「自分が、その立場だったら」と考えるということでしょうか。そのあたりが少し整理できずにいます。
- 25) 桃太郎の犬はなぜ、きびだんごなどというもので命をかける冒険に出たのか？「実は犬は桃太郎の本当の母だったから」どうでしょう。非常に有意義なシンポジウムありがとうございました。
- 26) スピード感のあるとても面白い（だけではなく深い学びもあるお話をありがとうございました。質問は、「先日、中学生の娘が、学校帰りに、たまたま、道で会ったクラスメイトからチョコを貰って食べたことで、先生から怒られたとのことでした。（複数回）ルール違反なのはわかりますが、スッキリしませんでした。どう思いますか？
- 27) 改めて、そんなにブラック校則を敵視していたのですね？
- 28) 中学生の子どもが不登校です。ですが、正直、学校の校則など納得いかないことが多く今の学校なら行

かなくていいとさえ思います。鴻上さんはどう思いますか？

- 29) 学校教育は同調圧力により協調性を作る場になっていますが、演劇により多様性を育むことがどこまで出来ますか？大人の劇団でも協調性が重視される座組が多いと感じます。

2.4 事後アンケート項目の集計結果

シンポジウムの終了後に、ウェブと質問紙を用いて、アンケートを行った。104票の回答があった（回答率45%）。

シンポジウムは、普通・やや短いを合わせて89%あった。短い6%となり、質疑応答の時間をもう少し取って欲しかったとのコメントもあった。

音声については、やや聞き取りにくかった（5%）、聞き取りにくかった（0%）であり、音声については十分な対応ができたと考えられる。

クラーク会館は比較的古い施設である。12月の寒い季節のイベントの実施であるため、空調を含め、参加者に居心地がよく、安心してシンポジウムに参加してもらえるか不安であった。アンケートの結果は、やや不満（2%）、不満（0%）であった。クラーク会館は収容人数も多く、定員を400名に増やすことで、200名を超える観客に足を運んでもらえた。会場の設定は成功したといえるだろう。

スライドについてのアンケート結果は、やや見にくかった（9%）、見にくかった（1%）となった。会場の照明設備については改善が求められる。

シンポジウム全体の満足度は、満足（59%）、やや満

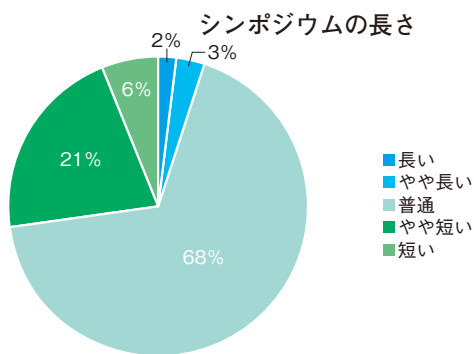


図 2-5 シンポジウムの長さ

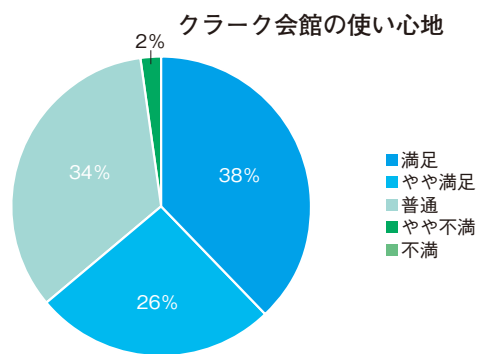


図 2-7 クラーク会館の使い心地

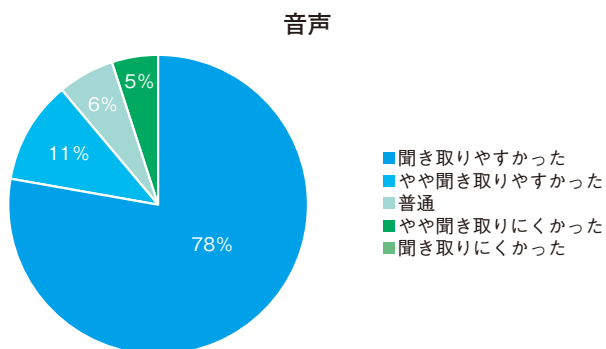


図 2-6 音声の聞き取りやすさ

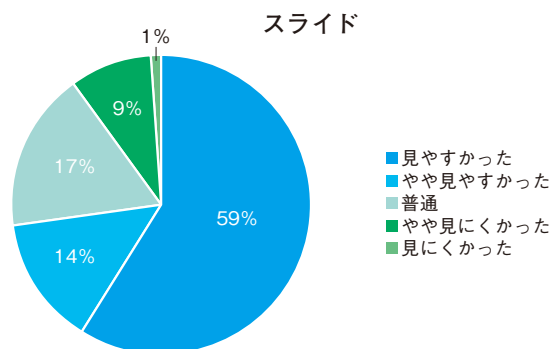


図 2-8 スライドの見やすさ

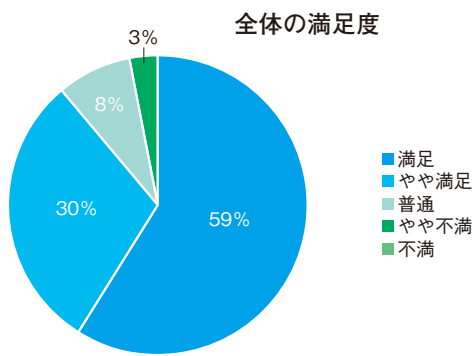


図 2-9 シンポジウム全体の満足度

足(30%)であった。全体的に参加者の満足度は高かったと判断できるだろう。

2.5 事後アンケートの自由記述

- 1) 鴻上さんのお話が本当に楽しかったです。もっと聞きたかった！！シンパシーとエンパシーがわかりやすく、きびだんご1つで鬼ヶ島に行った犬の気持ちを考えてみようと思います。
- 2) ご近所ですので、ふらりと来たのですが、大変よい時間になりました。ありがとうございました。
- 3) それぞれの話がとても興味深く聞けました。思考の整理ができた。人口減少の問題もあるのに加え、東京をはじめとした大都市への人の流入の問題も対処しないとまらないのではないかと思った。
- 4) オンラインではなく対面・現地参加のシンポジウムで雰囲気や熱量を感じることができました。
- 5) 長さはちょうどよかった。
- 6) 質疑応答の時間をもう少し長くとお話を聞きたかった。
- 7) 多様性の話、アイワードの社長様のお話、鴻上さんのお話、ほんとに皆様全てお話、良かったなーと思います。
- 8) さっそく家族(夫)にももたろうの犬の気持ちを聞いてみようと思いました。ありがとうございました。考える機会になりました。
- 9) (あまり知っている人のいない)シンポジウム会場で、常づね関心を持っている事をおうかがいし、考えられた、貴重な機会でした。私にとっては、これだけ(この会場に)仲間がいるということが、大きな励みになります。今後にも期待します。
- 10) 今日はキックオフ的なシンポジウムだったと思います。とても意義あるイベントでした。共生はある意味ボトムアップ的政策が必要だと思いますが、札幌の行政はどれもトップダウン的にすすめられているように思います。次回以降の機会があれば、ぜひ市長を交えてシンポジウムを開いて欲しいです。
- 11) 北大にあまり来たことがなかったので、会場まで(建物の中も)少し迷ってしまいました。アイワードの奥山社長は、どのような立場からご講演されるのかなとチラシを見て思っていました、お話をお聞きできてとてもよかったですと思いました。
- 12) 事前申込をしておらず、当日飛び入りで参加させていただきました。ありがとうございました。共生と演劇との関係についてとても興味がわかないようでした。今後自分でも情報収集していきたいと思います。今後、具体的にどのような取り組みがなされるのか、とてもわくわく感を感じました。
- 13) 皆でこれから考えていくために、ちょうど良いテーマ提案だったと思います。
- 14) Cool JAPAN 毎週見っていました。またみたいのでNHKにきいてみようと思います。多様性について考えていきたいと思います。
- 15) 鴻上さんを生で見れて嬉しかったです。また札幌へおこしてください！(次は夏に笑)
- 16) 時間が足りなくて深い話が聞けなかったのは残念。三者の話し合いのような場のほうがよかったのでは。
- 17) 鴻上さんのお話発見することが多く、とても有意義な内容でした。
- 18) 質疑の時間を増やして欲しい。
- 19) もっと詳しく聞きたかった。テーマ、話題とも3人の方のお話はとても興味深かったです。時間が短いと感じました。
- 20) 今度どのように演劇を用いたりカレント教育を推進するのか興味をもてた。
- 21) テーマとシンポジウムの内容に不足を感じた。話の内容はよかった。
- 22) 協調性に甘んじている部分もあるのかな？と思いました。多様性と協調性のバランスが必要なのかな？と思いました。心を一つにする、という落とし穴があることに気付かされました。心の中はそれぞれ違って良いという鴻上さんのことばが印象的でした。種村先生の多様性は最初からあるということ。皆がきちんと受け止めていくことが大事ということ。ばも印象に残りました。演劇の持つ力を少し理解できた気がしました。
- 23) 鴻上さんのエンパシーはとても楽しかった、もっと聞きたかったです。(会場)あまり来る機会がないのでこれでよかった。(すらいど)ぼんやりしていた。とてもよかったです。
- 24) 演劇教育の力についてなんとなくの理解だったのが今回のシンポジウムでよくわかった。奥山社長の報告は、今回のテーマとの関連例がよくわからなかつ

た。

- 25) 多様性、多面性など既存の価値観を再考する時代となり高齢者にとっても考え、思考し、行動するエネルギーが求められるのが日常になっております。
- 26) もう少し時間があると話題を深めることができたのかな？と感じました。貴重な機会ありがとうございます。
- 27) ご紹介のあった企画中の演劇を通じたりカレント教育プログラムは札幌市民でなければ参加できないのでしょうか…。居住地も勤務地も札幌市以外のため、制限なく参加できるといいなと感じました。
- 28) 多様性と（協調と共感）のお話がとてもよかったです。演劇は観るものと思っていて、自分が行うという視点はありませんでした。ただ長い社会経験の中で研修や学びの過程でロールプレイを大変多く体験してきたことをおもいだしました。ロールプレイはまさに演劇（他者になりきる）体験でした。そのことが自分の共感力を培う力になってきたことにも改めて気づきました。ありがとうございました
- 29) シンデレラやももたろうの話等、飽きずに楽しく聞くことができました。エンパシーの力を高めたいと感じました。無理ゲーやドラえもんが面白かったです。種村先生の講義わかりやすくよかったです。
- 30) 私はエンターテイメントとしての演劇やお芝居がとても好きですが、今まで見る楽しみでしたが、札幌のまちづくりにリンクするビジョンがあるとすれば、とても興味深いです。自分で何ができるのか考える機会となりました。演劇とリンクする未来の札幌の発展なら、ぜひ参加したいですね。
- 31) （音声）途中でノイズが入っていました。このようなシンポジウムを開催してくださり、ありがとうございます。演劇への関わり方、そして自分の生き方の一助になる時間を過ごせました。教育と演劇、そして大人になってからの学び直しのこと、大変興味深い話でした。大人になってから「学ぶ」ことへの欲望が湧いていまして、それが大好きな演劇に結びついていてうれしいです。これからのみなさんのお仕事応援しております。ありがとうございました。手話通訳もよかったです。
- 32) 手話通訳が入っていましたが、聴覚障害のある参加者はどれほどいたのでしょうか？ ゲスト、パネリスト方向がバラバラでシンポジウム全体としてまとまりのない、雑多な印象を受けました。犬がきびだんご1つで鬼たいじにいったのは？人は時に報酬ではなく、ボランティア・チャリティー精神でこそ、自己犠牲的行為ができるのでは？結果的に犬＝個人として死んでも、桃太郎伝説として、英雄レジェンドになれた、名が残ったわけですから。
- 33) お互いの価値を認め合うのって大変だけど、必要ですよ。お疲れ様でした。もう少し長く聞きたかった。

たです。

- 34) 私は現在大通高校午後部2年次、16歳の男子高校生です。中学校では演劇部で、とてもエンターテイメントやそこと学問をつなげることはできるのかと常々考えていました。大学では社会福祉に携わりたいと思っています。学校のキャリア教育プログラム「農業と福祉の連携を学ぶ」や今回のシンポジウムなど、高校に入ってから、演劇の持つパワーの強大さに驚いてばかりでした。諦めかけた夢と追いかけている夢がまたつながってしまうかもしれない。今とても幸せです。
- 35) 演劇教育が実際にどのようにこれからの日本社会に落とし込まれてゆくのか（学校・街）どういった具体的手段を描いているか、という点について聞きたかった。鴻上さんの講演は大変おもしろく軽快な話し方の中にも鋭い視点が投げ込まれていて、大変興味深く拝聴しました。またアイワードの奥山社長のご回答は、実感・実践に支えられたことば、意見で感銘を受けました。
- 36) コミュニケーションのヒントという内容でしたが、もっと別のことをたくさん学べた気がします。ありがとうございました。
- 37) ありがとうございます。ルールや慣行の変更がなぜ抵抗をうけるのか、考えをすすめるお話をいただき、ただどうすればよいかも考えていけるようになってきました。
- 38) （スライド）照明を落としていただいたらもっと見やすいです
- 39) 鴻上さんのお話をもっとたくさん聞きたかったです。ありがとうございました。
- 40) 限られた時間で、とてもコンパクトに伝えてくださったと思います（まだまだ聞きたかったです）ありがとうございました。
- 41) 病を得て、精神的・肉体的、精神的成長＝寛容な人間へ＝多様性（ダイバーシティ）
- 42) 多様性の意味が理解できました。
- 43) 演劇についてもっと聞きたかった。世間の定義が面白かった。社会についても聞きたかった。
- 44) 奥山さんのお話は共感があり、参考になりました。
- 45) 多様性＝事実という種村さんの言葉が腑に落ちました。人口減少の局面においては、既成の枠組みにハマるだけではなく、各人が自ら考えて行動することが大切だと思いました。
- 46) 今後も社会人への発信をお願いいたします
- 47) 演劇という自分たちを置換して表現をするという発

想が面白かった。会社は社会の縮図では、半世紀にわたって男女共同参加がなされている会社であることがわかった。リカレントは学び直しは必要であるとするが、生涯学習の延長線にあると思われる。一過性に終わらないようお願いしたい。世代はうつっていくので、世情は変わっていく。

- 48) 昔第三舞台が大好きで、何度も見に行きましたが、子育てなどをしているうちに演劇などを見に行くことはあまりしなくなりました。テレビで寛さんや勝村さん長野さん、筒井さんを見かけるととても嬉しく思っていました。今年息子が北大に入りHPを見て鴻上さんの名前を見つけて千葉から来てしまいました。久しぶりに鴻上さんのお話を聞けてとてもうれしかったです。もう少し演劇の話が聞きたかったです。NHKのクールジャパン観ますね。これからもお元気でご活躍されることを願っています。
- 49) 同調圧力から世間の定義の話になり、日常を客観的に見ることができてよかった。そこから抜け出すためには、逃避しかないのか、あらがうしかないのか、自分の生活を振り返りながら考えてゆきたい。今年のキーワードに多様性だと思う、マジョリティもマイノリティもフラットにされたように思う。まだマイノリティ側に難しいことが多いと思うが、今後も大学が先頭に立って進めていくことが必要だと思う。ありがとうございました。
- 50) 予告からイメージしていた内容と違ったが、おもしろさもあった。
- 51) 質疑応答の時間がもう少しあるとありがたかったです。普段聞くことのできない方のお話をきく機会を職場で設けていただきありがたかったです。
- 52) (クラーク会館) 場所がわかりづらく迷いました。校内にもう少し大きめの案内板を！ 質疑応答の時間、ステージ上で3人のパネリスト、長テーブルを3つ出して、てちょっと距離があった方が、見栄えがよかったと思いますが、1つのテーブルにちょっと3人。ちょっとキツそう。あとはどんな質問があったかわかりませんが、もう少しみんなが聞きたい内容、会場が盛り上がる質問を選んで欲しかったです。
- 53) 参加して良かったと思える1日でした。思っていたよりも学びの多い内容でした鴻上さんの話とてもおもしろくためになる内容でしたが、質疑応答でのアイワードの社長さんの言葉にとっても感銘を受けました。このような社長さんの下で働くことのできる社員さんをうらやましく思いました。濃密な内容、テーマだったので、あと1時間ぐらい行って欲しかったです。
- 54) 多様性と寛容を孫に伝えていきたいと思います。
- 55) 古い日本的体質 VS 海外事例(多様性教育)みたいになりやすいですが、それだと、日本のマジョリティに受け入れられにくいので、日本の良い部分

(古いくるしいものがあることは認めた上で) コラボ多様性教育、新たに日本独自のものを創造していくということや、これからのグローバルネットワークを乗り越えていかないといけない現状に希望がある気がします。

- 56) 私は1月からAIのリカレント講座を受ける予定なのですが、今回のシンポジウムを見て北大が地域に参加するつもり(前からしてたけど)なんだなと感じました。鴻上さんの人となり近づけたように思えました。エンパシーのある人になりたいと思います。アイワードさんもいい会社のように感じました。ありがとうございました。
- 57) もう少し長くディスカッションやお話が聞きたかったです。そのくらい面白かったです。日頃は楽しませてもらうばかりの演劇ですが、単なる娯楽だけで終わらない、社会資源としての有効(有用)性を強く感じました。ありがとうございました。
- 58) 多様性をもとに共生のまちづくりは大きなテーマで一人一人のシナリオを大切にすることをどう消化していく道筋をたどるのか、時間がかかると思います。高齢者としてどのように学びや参加があるのか、若い人なら可能性があるのかと、年齢の違いをどう乗り越えていくのかを考えました。コミュニケーションとは?について深く知りたかった。
- 59) 演劇というものを課題解決、リーダーとしてどう育成していくかについてイメージは浮かばなかったが、エンパシーの重要性ということについてよく考えるきっかけになりよかった。今日学んだことで、一歩踏みだすことに何かつながればよいと思う。
- 60) 鴻上さんのお話興味深かったです。奥山さんの会社の話興味深いものでした。「会社は社会の縮図」の意味がわかりました。「学校も社会の縮図」だと常々感じています。もしかすると「家庭も社会の縮図」なのかもしれません。一番小さな単位の家庭が民主的でないと社会も非民主的になるかもしれませんね。お話しをありがとうございました。
- 61) 僕はhot workerになってから良いことも悪いことも含めて数多くの勉強をさせていただきました。そこでおじさんおばさん(bad human)をたくさん見てきた。同調圧力に不快な気持ちになりました。元々体育会系ですので、学生の頃も同じようなことがありました。ボクも脳内まだまだドバドバですww Thank you so much
- 62) 演劇はいいと現状を聞いたことはありましたが、今回具体的に演劇の効果を知ることができて良かったです。今私はまなべえという札幌市が行っている、中学生の勉強支援、居場所づくりの場でサポーターをしていて、10分ほど自由にデザインしていい時間があります。その10分で中学生と劇をしてみたいなと思いました。ありがとうございました。
- 63) 多様性は新しい概念ではなく事実。そんなことが社

会に浸透し、互いに寛容な自由で開かれた社会になればいいなと感じました。とても良い時間でした。ありがとうございました。

- 64) 共生のまちづくり、教育、というワードに興味があって参加しました。演劇の必要性や興味を持つことに繋がりました。特に鴻上さんの話が面白く、惹きつけられました。鴻上さんのように頭の回転が早く、本質を見抜いた上で対話できる能力を付けたいなと感じました。
- 65) 演劇を取り入れることによる他者理解の有用性を学ぶことができました。一方で、多様性にかこつけたポリコレやブラックウォッシュに見られる文化改変の潮流に対して、どのような見解を持たれるか伺いたかったです。
- 66) 演劇に興味を持つことが出来た素晴らしいシンポジウムでした。
- 67) 多様性は事実という言葉が腑に落ちました。
- 68) 登壇者の方へ「マジョリティの中だけでイベントが行われることに違和感がある」という内容の質問をした者です。私の書いた「マジョリティ／パワーがある人」というのは、「多様性に理解がある人」という意味ではありません。「日本人、日本語ネイティブ、「障害者」と呼ばれない人」あるいは「男性、年長者」のように、日本社会において差別される心配もなく、「協調性」だけで満足していられる人たちのことです。例えば日本の国会は、そのような「マジョリティ」ばかりの場所ですよ。今回のシンポジウムは登壇者は皆男性で、集まった方もほとんどが「日本人、日本語ネイティブ」と言われる人たちだと思います。登壇者の方も、そのような「マジョリティ」に向けて話していると感じました。私は、そのような場所ばかりで「多様性」や「共生」について議論が行われることに違和感があります。例えば、「外国人」や「アイヌ民族」との共生について、今回のような場で議論が可能なのでしょうか。登壇者の方々はこのような状況についてどのように思われているのか知りたいと思い、ご質問しました。シンポジウムの運営について、付箋で質問を集める方法は質問がしやすく好きだったので、今回のように質問の意図が違って伝わってしまうこともあるのだと知りました。次からはもう少し気をつけて質問しようと思います。ありがとうございました。
- 69) 鴻上さんのお話のおかげで、なぜ演劇なのか腑に落ちました。
- 70) 鴻上尚史さんのお話が目当てで参加しましたが、奥山さん、種村さんのお話にも心に残るところがありました。最後の質疑応答の場面になって、3名の化学反応が生まれた感覚があったので、その時間がもっと続いてほしかったなあと、贅沢なことを思いながら帰りました。ありがとうございました。「犬の動機」をみなで考える時間は、きっと鴻上さんはこう

やってお芝居を作ってきたのだらうなと思い、この場で体感できたことがうれしかったです。

- 71) 演劇について普段のコミュニケーションとどう繋がるかあまり分からず参加しましたが、鴻上さんの多様性やエンパシーについて、また桃太郎に出てくる犬を想像しての参加者とのやりとりなど、話も面白く飽きずに参加できました。さらに、奥山さんの差別の考え方や種村先生のプレゼンの仕方および、リカレント教育推進部としての今後についても興味ある内容でした。できれば、質疑応答の時間がもっとあると、よかったですと思います。ありがとうございました。
- 72) 全てのお話、セクションが尽く、胸に刺さって感激のシンポジウムでした。本当に有難うございました。
- 73) 上の質問で「時間が短かった」と書きましたが、今回は鴻上さんのお話を直接聞けるということである世代の方がせっかくたくさん集まっていたので、今日の内容にプラスして、具体的なアクションまでの示唆がもう少し詳しく欲しかったように思います。前半のエンパシーの話や具体的にみんな考えてきたことは基本の問題意識の共有として良かったと思うのですが、すごく大きなお話でした。せっかく遠くから鴻上さんに来ていただいたので、「多様性ね一大事だよねー」で帰ってしまうのではなく、それぞれの家族や職場の立場で何をできるかを考えることが必要だと思います。社長さんが言っていた、「特別に施すとかいう感覚はない、それぞれの能力と条件を出し合うだけ」という言葉がとても印象的でした。この考え方を広めたいと思いました。会場にいらしたのは管理職や子どもの親であろう年齢の方々もたくさんいましたので、彼らが1人でも「普通はこう」「男性／女性だから」という言葉ひとつを使わないだけで会社や家庭、鴻上さんのいう「世間」が変わる、それが社会を変えていくと思います。管理職とかではなくてなかなかまわりを動かせないなら、ぜひ大学院で学んで理論武装しませんか、というお話にもつながると思います。北大の大学院なんて、一般の私達には敷居が高いですけど、今日来たような人、つまり演劇にある程度造詣があり、異文化理解しようとしてる人たちが、具体的な行動に出られるようなちょっとした何かがあると、世間が少しずつ変わって行くと思います。最後に大学の方が挨拶された時に「演劇の話は今日はあまりなくて、多様性の話でしたね」とおっしゃった時、やはり一般的な人は「演劇というのは台本を覚えてステージに立つこと」だと思っている、と認識しました。そうではなくて、演劇は難しいことではないと「世間」に訴えていくための仲間と武器が欲しいです。
- 74) 鴻上さんのお話はその話術とともに納得させられることばかりでした。特にエンパシーは共感力ではなく自分じゃない人の気持ちを考える能力という定義がしっくりきました。シンデレラの継母や桃太郎の犬の例えは実にわかりやすかったです。アイワードの社長のお話もとてもよかったです。北海道にこんな素敵な会社があったことを知りませんでした。そ

れも50年以上前からその理念を掲げてここまで経営されてきていることに驚かされました。改めて演劇教育の可能性を強く感じた2時間でした。まだまだ鴻上さんの話聞きたかったです！

- 75) 公演前は演劇と共生がどうつながるのかと不思議でしたが、聴講してみて、なるほどと思いました。来年度に実施予定という、社会人の学び直しプログラムの試みに関しては、課題解決リーダーを育成後、そのリーダーたちが、こういったことに全く興味のない、凝り固まった大人たちの意識を変えてゆくに

はどのようにアプローチすれば良いのだろうか、とても難しいなと思いました。

- 76) 来年度からの北大での演劇を使ったりリカレント教育が楽しみです。
- 77) 奥山社長の「シナリオは自分で創るんだ」という言葉に共感しました。最初からいいシナリオを書くことはできないかもしれませんが、自分で作ろうとすることが大切なのかもしれませんね。ありがとうございました。

3. 情報提供

■ 要旨

本節は、シンポジウムで行われた2本の情報提供、株式会社アイワード 代表取締役社長 奥山敏康氏による「会社は社会の縮図」と、リカレント教育推進部の種村剛による「課題解決について大学で学び直してみませんか」の書き起こしを掲載する。

3.1 情報提供「会社は社会の縮図」

発表者：奥山敏康

(株式会社アイワード 代表取締役社長)

株式会社アイワードの奥山と申します。これから「会社は社会の縮図」というテーマでお話させていただきます。当社は、出版物を多く制作している印刷会社です。少し、本のこと、アイワードのことに触れてから、本題に入ります。まずこちらの写真をご覧ください。この写真は、ロンドンの大聖堂の中で撮影してきたシェイクスピアのお墓の像です。シェイクスピアは本に肘をつけていますね。「僕はこんなにたくさんの本を出したんだよ」と誇らしげにしている感じが出ています。ところで左手で指さしているものは、何でしょうか？ 札幌に戻り社員に調べてもらおうとシェイクスピアの作品「テンペスト」の台詞なんです。

雲をいただく高い塔、豪華な宮殿、
荘厳な寺院、巨大な地球そのものも、
そうとも、この地上のありとあらゆるものは
やがて融け去り、あとにはひとすじの雲も残らない。

そして、台詞はこう続きます

我々は夢と同じ糸で織りあげられている、
ささやかな一生をしめくくるのは眠りなのだ。

これは、松岡和子さんの訳文です。この大聖堂でシェイクスピアは眠りにについているのでしょうか。この肘をかけている本、これが皆さんが読んでいる本の先駆けです。15世紀の後半から今の形の本が出るようになってきます。シェイクスピアは16世紀末から17世紀初頭に活躍した、近代印刷技術が開いた時期に活躍した劇作



情報提供「会社は社会の縮図」を行う奥山敏康さん

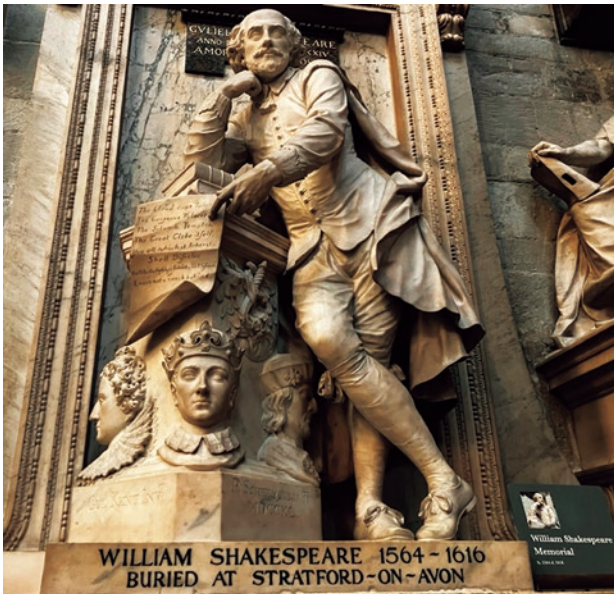
(写真：usagiMark photo)

家です。全世界で使われている書籍の先駆けとなる本を出版した著者でもあります。シェイクスピアは、印刷業の始まりと関係しています。

次に当社が制作のお手伝いをした本を紹介します。これは「蜷川幸雄舞台芸術の軌跡 PASSION」という本です。蜷川先生が渋谷のBunkamuraで演出した49作品の舞台写真集です。この頃の舞台写真は、ネガタイプのカラーフィルムで撮影しています。ネガカラーはオレンジ色です。ネガカラーから高品質のカラーの印刷物を出すことができる印刷会社が本当に少なくなったというのが現在の状況です。

これは坂東玉三郎さんの八千代座公演の三十年誌です。八千代座は九州にあります。ここに、玉三郎という“奇蹟”というテキストがあり、中に玉三郎さんの文章があります。「八千代座と出会えたことは幸せでした。土地とつながって、人とつながってきました。ただ建物がそこにあってだけでは活気は生まれて来ない。劇場全体から感じられる、木削りの柔らかい雰囲気は人間性を蘇らせるように感じます。そしてなにより、お客さまとつながっていることを実感することができました」と30年間の想いが書かれています。中身はこのような写真集です。

舞台芸術の元となるのは、本、台本ですね。本があっ



シェイクスピアを事例にして演劇と出版の関係性について紹介がありました（スライド資料より）

て舞台芸術が創られていく。舞台芸術という無形文化財を、今度は本という有形文化財にまとめていく。両方とも人間が行う営みです。とても面白いと思います。舞台芸術は、人や社会の多様な側面を深く表現する文化活動ということを感じながら、本づくりの仕事をやっております。

ここから本題です。写真は当社の建物です。左側は本社ビルです。サッポロファクトリーの真向かいにあります。右は石狩のスマートファクトリーです。先ほどご覧いただいた2冊の本は、この2つの建物で制作しています。

近年の企業の評価軸の中に、女性の活躍や、ジェンダー平等という言葉が出てきています。当社はそういう言葉がない時代から社員と共に築き、一緒に働いてきた歴史があります。

これは当社の会社案内の一部です。今年の4月1日現在の従業員の状況です。233名の全従業員の内、男性57%、女性43%、平均勤続年数が21年6か月です。男性平均勤続年数24年10か月、女性平均勤続年数17年、障がい者雇用9.7%の会社です。

社会には男性が半分、女性が半分います。若い人も高齢者もいます。ある程度の比率で、障がいのある方がいます。当社は、会社を再建して今年で50年になりますが、会社経営の基礎として、社会の縮図のような構成で運営していく方が自然体ではないかとの考えで運営してきました。

これは50年前の工場です。工場の中は土、土間だったんです。20名の従業員数でしたが、今の比率とほぼ同じような感じの構成人員でした。男性半分、女性半分、約1割が障がいのある方、そんな感じでした。当社の副社長は女性でこの50年前の写真に映っています。

大学を出た人だけ集めるとか、男性だけ集めて経営している会社があるかもしれませんが、本当にうまく行くのかと私は思うんです。50年前に当社は一度倒産しかけています。会社の再建にあたり全社員で討議したものが、現在の経営方針です。

経営方針の1つ目は、民主的に運営します。2つ目

が、自主的・自覚的な行動を大事にします。3つ目が、目標と計画を大切にします。民主的に運営しますの中に2つの項目「開かれた経営 情報の共有化を図ります」「男女の性による差別、障がいによる差別をしません」が書いてあります。この50年間、これを変えずにやってきました。どこまでやれてきたかは分かりませんが、私は、この経営方針を貫いてこれたとの自負があります。

民主的な運営の1つとして、当社は情報の共有化を図るために「日報×社内報フォーラム活動」を行っています。日報を全社員に書いてもらいます。それをほぼ毎日社内報でフィードバックするということを行っています。全社員がその日の感想を日報に書きます。感想だから何を書いてもいいのです。全員の日報を社長と副社長が毎日読んで「これはフィードバックした方がいいだろう」と考える日報を、なにも直さず、名前も出して、部署名も出して、そのまま出すということを行っています。この写真は、フォーラムの担当社員です。



日報の活動についても紹介されました（スライド資料より）

「日報×社内報フォーラム活動」は今年で40年目になります。まもなく累計6900号。発行した冊子を積み上げると工場の天井を突き抜けます。ページ数は累計で7万5000ページほどになりました。これが当社の辞書であり、みんなでつくってきた歴史書といえるのではないかと思います。

お客様との情報の共有を図る北海道の印刷出版情報誌『季刊アイワード』を発刊しています。通巻370号になりました。現在は、3ヶ月に1回、7000部程を、郵送と社員の手配りでお客様へお渡ししています。冊子にはメセナマークがついています。北海道でメセナ認定を受けている企業は六花亭さんとアイワードだけです。

最後に、差別とは何かについて、お話しします。「男女の性による差別、障がいによる差別をしません」という経営方針の中に「差別」という言葉があります。差別とは何かということ、私は社長になってから考えました。

人は生まれながらに備わっている能力や特性があります。例えば赤ちゃんは自然と歩き始め、言葉を覚え、文字を獲得して自ら学び、社会で活躍できる人間へと自分で成長します。この人が自ら成長しようとすることに對して、他者が阻止する行為を差別と言います。

差別の枠組みが2つあることを知りました。ひとつは、自然的な枠組み、すなわち「男か女か」「何歳なのか」こういう枠組みで差別が始まります。もうひとつは歴史的な枠組です。「どの国で生まれたか」「何語を話すか」「宗教は何か」「どの学校を出たか」などです。この差別は、今でも世界中で起きています。本当に心の痛むことです。

私は、50年前にこの経営方針をつくった20人の先輩方は、人類規模の課題に真正面から取り組み、社員1人ひとりが自分自身で自分の可能性を伸ばせる会社づくりをすると決めたのだと考えています。私は経営方針ができた後に入社したのですが、社員の皆さんと一緒に、経営方針をやったのではないかと考えています。

ここで、ちょっとコマーシャルです。「どうして彼を差別するのか」というタイトルの右横に当社の社名がみえます。これは、今年、北海道新聞社より発行された『北海道でいちばん大切にしたい会社』という本に当社が紹介された1ページ目の見出しです。なぜ、差別をしない会社になれたのか、記者の方が書いてくれています。

もうひとつ、お知らせです。『まだ見ぬ科学のための科学技術コミュニケーション～社会との共創を生み出すデザインと実践～』という本です。アイワードグループの中に出版社である共同文化社があります。私は出版社の代表もしています。この本は共同文化社より2022年12月に発行しました。種村先生と奥本先生の共著です。

これから開発される科学技術のリスクや可能性について、社会と対話するコミュニケーションについて理論と実践が紹介されています。演劇と民主主義は根が続いている。民主主義は科学コミュニケーションと根っこが繋がっているという種村先生のお話が第3章に綴られています。今日のシンポジウムの根っこが理解できる本です。



アイワード社のロゴ（スライド資料より）

最後に当社のロゴマークについて説明します。ロゴマークは、人の成長を模したものです。赤いグルグルは、人が生まれて始めて描くものです。棒きれで地面にグルグル。クレヨンで画用紙にグルグル。その下に漢字の「人」という文字を置きました。これがアイワードの「アイ」なんです。この段階ではまだ、カタカナの「ヒト」です。その横に、言葉、「WORD」があります。ヒトは言葉を獲得して「人間」へと成長していきます。

当社は、「ヒト」が「人間」に成長していくための本づくりをお手伝いしている会社です。その思いをこめて、アイワードという社名、アイワードのロゴを作りました。

当社がお手伝いしている主な書籍分野は3つあります。1つ目は「人の命をまもる本」です。医学書をたくさん作っています。2つ目は「人を育てる本」です。全国の検定教科書をかなり作っています。そして3つ目が「人の営みをあらわす本」です。最初に紹介した舞台芸術についての書籍は、人の営みを表しています。そういうことをやっている会社です。

私に与えられた時間が来てしまいました。以上で当社の経営についての情報提供を終わりにします。ご清聴ありがとうございます。

3.2 情報提供「課題解決について大学で学び直してみませんか」

発表者：種村剛（リカレント教育推進部 特任教授）

こんにちは、初めまして、北海道大学リカレント教育推進部の種村と申します。

今回私からは「課題解決について大学で学び直してみませんか」として情報提供を行います。テーマは2つあります。1つは私たちに地域の課題解決が求められていることです。2つめは社会人の学び直しを支援する、北海道大学リカレント教育推進部について紹介することです。

早速ですが、なぜ、私たちに地域の課題解決が求められるのでしょうか。その根本的な理由の1つが「人口減少」です。今までの「まち」のデザインは人口が増えることを前提としていました。ゲームを例にしてみましょう。シムシティやシビライゼーションというゲームがあります。これらのゲームは、人を増やしてまちや文明を発展させるものでした。ゲームの中では、人が増えると、交通渋滞や、住宅不足や、環境破壊などが生じます。これらの、課題を解決することが、ゲームの肝です。なぜなら、課題を解決すると、人口が増えてまちや文明がどんどん発展していくからです。

しかし、これからの「まち」のデザインは違うのです。「人口が減る」ことを視野にいれながらまちづくりをしていく必要がでてきました。以前とはゲームの前提が変わるのです。課題のあり方も変わってきます。かつては、人口増加による「交通渋滞」「住宅不足」「環境破壊」という問題だったものが、人口減少による公共交通機関の「路線確保」、商店街の「空き店舗」、「野生動物」との共存といった問題に変わります。「あたりまえだ」とされていた価値観や社会のしくみを大きく変えることも必要になります。

しかも、地域の課題を解決するためには、経営資源、いわゆるヒト・モノ・カネが必要です。しかし、人口が減少すれば、ヒト・モノ・カネは減りますよね。ヒト・モノ・カネが減る前提で課題解決をしていかなければならない。ゲームでいったら「無理ゲー」です。どうしたらいいのでしょうか。その攻略のヒントは、やはりゲームにあります。鴻上さんも好きな、ドラゴンクエストⅢです。このゲームでは、難しい課題、すなわち、大魔王を倒すために、キャラクターのレベルを上げて、仲間と協力して、ゲームのクリアを目指します。地域課題解決の主人公は、私たちです。私たち、1人ひとりが知識やスキルをレベルアップして、互いに協力することが、地域



情報提供「課題解決について大学で学び直してみませんか」を行う種村剛（リカレント教育推進部特任教授）

（写真：usagiMark photo）

課題の解決には不可欠になってきます。

まとめます。こんな感じになるでしょうか。「人口減少」によって「地域の課題解決」が難しくなる。だから、私たちも「課題解決」にかかわる必要性が生じた、と。

しかし一方、大変だからみんなで頑張ろうっていうのは、わかるんですが、それって少し消極的な理由にも聞こえます。地域の課題解決にはもっと積極的な理由があるはずですよ。少し考えてみました。猫型ロボットの「ドラえもん」、彼は22世紀からやってきました。今から約77年後の22世紀、ここにいる方のどれほどの方が体験できるかわかりません。でも、みなさんのお子さんやお孫さんにあたる人たち、そしてその子どもたちは、22世紀を体験することになるでしょう。22世紀の札幌、北海道、日本、もっと広く世界中の国々、そして、地球環境や生態系がどのようになっているのか。その道筋を決めるのは、いま、ここにいる、私たちです。ここにいる私たちは私たちの子孫に、どんな「暮らし」を残したいでしょうか。私たちは、分断や対立、差別や偏見がある「暮らし」を子どもや孫たちに残したいと考えますか？ そんなことはないはずですよ。その反対のほうですよ。誰もがつながりあえる、よく生きることができる、自分の弱いところを互いにフォローしあえる、そんな暮らしを、次の世代に残したいと思うのではないのでしょうか。未来の札幌がそんな「まち」になったら、ステキなことではないですか。22世紀を生きる次世代へ、私たちが望ましいまちや暮らしをつくり、伝える。それって、とてもカッコウいいことじゃないですか？

北海道大学リカレント教育推進部は、そんな地域課題解決のためのお手伝いをしたいと考えています。リカレント教育推進部のビジョンはチラシの裏にかいてあるように「研究と共に、人の新たな可能性を開拓する」です。「研究」は一見難しそうですよ。しかし、そんなこともないのです。「なぜ地域課題が生じるのだろうか」「どうしたら状況を変えられるのだろうか」と、と問いかけ、その問いに「こうではないか」「こうしたらうまくいくのではないか」と仮の説明を考え、実際に確かめてみる

こと。実はそういうことを積み重ねることが、広い意味での「研究」の核になります。社会課題を解決する方法を、私たち自らが、問いを立て「こうではないか」と考えて、試行錯誤しながら見つけていくこと、それは広い意味での「研究」に基づいた営みです。学び直すことは、未来の世代に「だれもがつながりあい、共に生きることができる」社会を伝えるために、私たちができるとのことのひとつです。リカレント教育推進部は、大学の、学び直しの役割を担っていきます。

しかし、社会課題の解決のための学びは、大学の一組織だけで完結するものではありません。仲間と協力して支え合う必要があります。リカレント教育推進部には頼もしい仲間がいます、紹介します。札幌市まちづくり政策局。令和6年度札幌市大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進事業補助金を受けることができました。札幌市まちづくり政策局政策企画部ユニバーサル推進室、一般社団法人劇団弦巻楽団、公益財団法人北海道演劇財団、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部、北海道大学高等教育推進機構国際教育研究部。こんな仲間と一緒に、リカレント教育推進部は、関わるすべての人への共感・尊敬を忘れず、何事にも力を合わせて活動していきます。

そして、今回のシンポジウムでは、札幌聴覚障害者協会に協力していただき、手話通訳を入れることができました。今も一生懸命手話通訳をしてくれています。本当にありがとうございます。

そして、会場に足を運んでいただいた、来場者のみなさん、本当にありがとうございます。みなさんがいなければ、地域の課題解決は成り立ちません。なぜなら、みなさんひとりひとりが、地域課題の解決の主人公だからです。参加してくれるみなさん、協力してくれる仲間と一緒に、知恵を出し合い、よりよい学習プログラムを創っていきたいと考えています。

「課題解決について、共に支え合って、大学で学び直してみませんか」この言葉を、まとめの言葉にして、私の情報提供を終わりにしたいと思います。ありがとうございました。

4. 札幌市ユニバーサル推進室からのシンポジウムに対するコメント

■ 要旨

本節は、シンポジウムに参加した札幌市ユニバーサル推進室の、シンポジウムに対するコメントを掲載する。札幌市が進めている、(仮称)札幌市誰もがつながり合う共生のまちづくり条例の制定検討と、シンポジウムの関連が示されている。

まず、公開シンポジウム「誰もがつながり合う共生のまちづくり～演劇教育が創る未来のビジョン～」の開催に当たり多大なるご尽力いただきました、鴻上尚史様・奥山敏康様、北海道大学リカレント教育推進部を始めとする関係団体の皆様にご心より感謝申し上げます。

札幌市では、令和4年10月策定の総合計画である「第2次札幌市まちづくり戦略ビジョン（ビジョン編）」におきまして、多様性と包摂性のある都市を目指すことを掲げて以降、「差別や偏見がなく、誰もが互いにその個性を尊重され、能力を発揮できる、多様性と包摂性が強みとなる社会」（共生社会）の実現に向け、全庁を挙げて取組を進めているところです。

この共生社会の実現に当たっては、社会を構成する主体である市（行政）・市民・事業者の連携・協働が不可欠であると考えており、札幌市では現在、各主体が連携・協働して取組を進めていくことができるよう、共生社会の実現に向けた基本理念等を共有すること等を目的として、(仮称)札幌市誰もがつながり合う共生のまち

づくり条例の制定検討を進めています。

人は皆、年齢・性別・性的指向やジェンダーアイデンティティ・障がいや病気の有無・国籍・民族・言語・宗教・文化など、無数の多様な違いを抱えています。しかし、これらの違いに起因する個性や能力等に対する理解が十分ではないといった社会における様々な障壁により、時には差別や偏見を向けられる場合もあるなど、日々の暮らしに生きづらさを感じている方々が多くいる現状があります。

また、近年における少子高齢化やグローバル化、価値観や生活様式の多様化なども踏まえると、誰もが自分らしく暮らし、能力を発揮できるよう、こうした違いを尊重する「多様性の尊重」がこれまで以上に求められ、この視点を踏まえたまちづくりを進める必要があると考えています。

今回のシンポジウムにおいても、作家・演出家である鴻上様から、「協調性」を重視する時代から「多様性」を重視する時代に変わりつつあるという前提の下、他者の気持ちや動機を理解する「能力」を指すエンパシーの重要性等について講演いただきました。また、株式会社

アイワード代表取締役社長の奥山様からは、「会社は社会の縮図」というテーマで「男女の性による差別、障がいによる差別をしません」という経営方針等についてご紹介いただきました。さらに、北海道大学の種村剛様からは、共生社会の実現につながる地域の課題解決に当たってのリカレント教育の意義等について情報提供をいただきました。

それぞれの分野で活躍されている第一線の皆様のお言葉は大変重みのあるものであり、札幌市が共生社会の実現を目指していく上で欠かすことのできない貴重なご示唆を頂いたと感じております。

最後になりますが、札幌市の現在の姿は、長い時間をかけた先人たちの歩みの上に形作られたものであり、共生社会の実現に向けても、世代を跨ぐ長期的かつ継続的な取組が求められます。

今後も多様な主体が共に連携・協働しながら取組を進めていけるよう、市（行政）としてもできる限りの取組を進めてまいりたいと考えておりますので、皆様におかれましては、引き続きのご協力のほど、何卒よろしくお願いたします。

4章 演劇的手法の研究会

エグゼクティブサマリー

「演劇的手法の研究会」（以下、研究会）は「札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業」（以下、本事業）の実施準備の一環として実施している。研究会の参加者は、本事業の連携先である北海道演劇財団、劇団弦巻楽団の関係者、および本事業に協力してもらう役者、そして、北海道大学リカレント教育推進部のスタッフである。

研究会の目的は以下である。

- 1) 北海道演劇財団・劇団弦巻楽団の関係者、および本事業に協力してもらう役者どうし、および、北海道大学のスタッフとのチームビルディング。
- 2) 本事業の目的やビジョンの関係者間での共有。
- 3) 演劇を用いたコミュニケーション教育のスキル向上。

研究会の準備は、清水友陽・磯貝圭子（北海道演劇財団）、佐久間泉真（劇団弦巻楽団）、種村剛（リカレント部）がコアメンバーとなり進めた。準備の内容は、研究会の内容決定、場所や備品の予約、参加者への周知、研究会講師のアテンドや謝金の支払手続きである。当日の研究会の運営は、北海道演劇財団が担った。リカレント部から北海道演劇財団に、助成金を用いて研究会の運営について業務委託を行なっている。

演劇的手法の研究会は、鴻上尚史氏による特別回を含めて、5回実施した。本章には、特別回を除いた4回の研究会の記録を収める。鴻上尚史氏による特別回については、冊子版の報告書に付録として採録している。

1. 研究会スケジュール

■ 要旨

研究会は総計5回実施した。内訳は、通常回を4回、鴻上尚史氏を講師にした特別回1回である。本節は、それぞれの研究会のスケジュールおよび実施項目、講師やファシリテーターについて収録する。

■ 第1回研究会

日時：2024年9月25日（水）18：00～21：00 /
9月26日（木）9：00～12：00
場所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ
ファシリテーター：川本思心（北海道大学リカレント教育推進部）・松山元樹（北海道大学サステイナビリティ推進機構）
タイトル：レゴ®シリアスプレイ®で共生社会のために演劇と自分たちができることをつくって考える

■ 第2回研究会

日時：2024年11月25日（月）18：00～21：00
場所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ
講師：一宮周平（PANCETTA）

■ 特別回

日時：2024年12月15日（日）9：30～16：30
場所：北海道大学クラーク会館大会議室1
講師：鴻上尚史（作家・演出家）

■ 第3回研究会

日時：2024年12月17日（火）18：00～20：30
場所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ
ファシリテーター：川本思心・種村剛（北海道大学）
タイトル：演劇的手法研究会の振り返りワークショップ

■ 第4回研究会

日時：2025年2月3日（月）19：00～21：30
場所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ
ファシリテーター：佐久間泉真（弦巻楽団）
タイトル：心理的安全性を考えるワークショップ

2. 第1回 レゴ®シリアスプレイ®で共生社会のために演劇と自分たちができることをつくって考える

報告者：種村剛・川本思心

■ 要旨

2024年9月25日（水）と9月26日（木）の2日間にわたって、レゴ®シリアスプレイ®メソッドと教材を活用したワークショップ（以下レゴWS）を用いて最初の研究会を実施した。参加者は、レゴWSを初めて経験した。一方で、WSを計画する側も、2日間の設計は初めての経験であった。本節は、レゴWSの概要、目的、所見、アクティビティ並びに参加者の感想、そして川本が作成した参加者に共有した実施レポートの一部を収める。

2.1 実施概況

日時：2024年9月25日（水）18：00～21：00 /
9月26日（木）9：00～12：00
場所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ
ファシリテーター：川本思心（北海道大学リカレント教育推進部）・松山元樹（北海道大学サステイナビリティ推進機構）
参加者1日目：西田・佐久間・清水・種村・戸澤・前田・弦巻・竹原（途中参加）、磯貝（見学）

参加者2日目：西田・佐久間・清水・種村・戸澤・前田・竹原・磯貝・熊木・木村・相馬

2.2 レゴを用いたワークショップの目的

2024年9月25日・26日の両日、各3時間ずつ合計6時間レゴWSを、扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオで実施した。本事業に協力予定の役者がレゴWSに参加した。1日目は9名（見学者1名含む）、2日目は11名が参加した。1日目と2日目を通じて参加したのは7名である。

今回実施したレゴWSの目的の軸は3つある。1つ目はリカレント部が想定する目的である。本目的は、今後リカレント部が事業で行う予定の3日間の演劇創作集中演習で、演劇ワークショップのファシリテーターを務める予定のメンバーの顔合わせとチームビルディング、および、本事業目的の紹介・共有である。

2つ目は、役者側の目的である。役者が、日頃、学校や企業で行なっている演劇的手法を用いたコミュニケーションWS（以下、演劇WS）の実施にあたり、各人が持っている「強み」を可視化・言語化すること。各人が、演劇WSを通じてどんな人を育てたいと考えてい

るのか、つまり「演劇 WS のゴール」を可視化・言語化すること。ここから得られた気づきや知見を持ち帰り、今後の演劇 WS に活用することである。

3つ目は、今後の研究会運営の方針決定である。「演劇的手法の研究会」で今後、どのようなテーマで研究会を運営していくか「実際に研究会に参加する人と一緒に、考え、テーマそれ自体を模索する」ことで、よりニーズにあった研究会の実施につなげることである。

2.3 実施内容

2日間6時間で組まれたレゴWSの全体構成は川本が設計した。レゴWSで鍵となる3つのお題については、川本と種村が共に考えた。鍵となるお題は「演劇人としての自分の強み」「演劇教育を受けた後にはこんなことができる人になって欲しい」「理想の札幌の暮らし」である。このお題を参加者はレゴを使って表現する。3つのお題は次のような関係になっている。

「演劇人としての自分の強み」 自己認知（個人）

「演劇教育を受けた後にはこんなことができる人になって欲しい」 演劇WSの人材育成（関係）
「理想の札幌の暮らし」「理想のサッポロランドスケープ」 未来のビジョン（社会）

自分自身の「強み」に気づき、その「強み」を用いて他者に関わり人を育てた結果が、未来の理想の社会につながるというストーリーになっている。この一連のストーリーは「地域課題解決に取り組むプロジェクトマネージャー養成事業」が目指すビジョンと一致している。レゴWSを体験することで、事業の全体像をつかむだけではなく、そこに自分だったらどのようにかわるかに気づくことができるのである。

今回のレゴWSの特徴として、シアターZOOスタジオで、床の上に車座に座って実施する形式をとったことを挙げることができる。床の上でレゴをつくることで、空間の制約にとらわれない、大きなレゴの作品を作ることができた。

表4-1 ワークショップ1日目のスケジュール

時間	内容
18:00	企画趣旨説明およびレゴ® シリアスプレイ® の説明
18:15	レゴに慣れる1 お題：レゴを使ってタワーづくり 自己紹介・工夫点や感想の共有
18:35	レゴに慣れる2 お題：モデルに合わせてレゴをつくる
18:43	メタファーに慣れるお題：「札幌の演劇の悪いところ」をレゴで表現する 内容の共有
19:05	「演劇人としての自分の強み」をレゴで表現する 内容の共有とタイトル記入
19:45	休憩
19:55	「理想の札幌の暮らし」をレゴで表現する 内容の共有 それぞれの「理想の札幌の暮らし」を配置して「理想の札幌ランドスケープ」を作る
20:50	レゴ® シリアスプレイ® についての解説
21:00	終了



参加者が表現した「演劇人としての自分の強み」経験やネットワークや書類仕事や行動力などさまざま。



それぞれが作った「理想の札幌の暮らし」を持ち寄って「理想の札幌ランドスケープ」を作っている。

表 4-2 ワークショップ2日目のスケジュール

時間	内容
9:00	2日目参加者に向けた企画趣旨説明およびレゴ® シリアスプレイ® の説明
9:10	レゴに慣れる3 お題:レゴを使って「今の気持ちのアヒル」づくり 自己紹介・感想の共有
9:22	2日目参加者と共に「理想の札幌ランドスケープ」の内容の共有・再確認
9:32	2グループに別れて実施 1日目参加者:「理想の札幌ランドスケープ」の修正 2日目参加者:「演劇人としての自分の強み」をレゴで表現する
9:59	2グループに別れて実施(1日目参加者と2日目参加者をシャッフルしてグループをつくる) 「演劇教育を受けた後にはこんなことができる人になって欲しい」 内容の共有とタイトル記入
10:35	休憩
10:45	「理想の札幌ランドスケープ」に旗を立て、仮の目指す札幌を決める。
11:00	各人が「演劇人としての自分の強み」「演劇教育を受けた後にはこんなことができる人になって欲しい」「理想の札幌ランドスケープ」を麻紐でつなげて、ストーリーをつくる。
11:25	各人のストーリーの共有
11:55	各人の振り返り、全体の振り返り(川本・種村・松山)
12:00	終了



2日目の理想の札幌ランドスケープの修正、もう一度話し合いながらレイアウトを調整していく。



左が「自分の強み」中央が「人材」右奥が「理想の札幌ランドスケープ」これらをつなげて最後にストーリーを作る。

2.4 振り返りと目的の達成について

レゴWSの企画と当日のメインファシリテーターを務めた川本と、研究会の企画を行った種村は、レゴWSの終了した翌日9月27日に、振り返りを行った。振り返りのポイントを整理しておく。

第1に、川本は、参加した人が「だれもおいてけぼりにならない」全員参加のワークを行えたことはよかったと語った。参加者の事後アンケートをみると、自分自身について語ることや、レゴを使って物作りをすることなどが、当初苦手だと感じていた人も、最終的にはレゴWSに積極的に参加していたことがうかがえる。研究会の目的の一つである、チームビルディングの目的は果たせたと判断できるだろう。

第2に、川本は、レゴWSの特長について参加者に解説する時間をとることができなかつた点を改善点として指摘した。レゴWSの特長として、レゴを使って作品をつくり、作品について語り合うことことがある。レ

ゴWSのもつこの特性は、実のところ、身体を使って表現し、その表現を反省的に捉える、演劇と同型ともいえる。レゴWSと演劇WSを比較検討することで、コミュニケーション教育に演劇的手法を応用することの知見を深めることができるかもしれない。この改善点については、今後の研究会で取り上げられることを検討したい。研究会のテーマ自体を模索することもまた、今回のレゴWSの目的の一つである。

第3に、前述したように、今回のレゴWSの最終的なアウトプットは「個人の強み」→「人材の育成」→「理想の暮らし」を参加者自身がストーリーをつくり、語ることである。このストーリーが、本事業の「演劇的手法を用いることの強み」→「課題解決人材の養成」→「地域課題の解決」とパラレルであることを実感することで、実際に演劇WSを担う役者たちが、本事業の立て付けについて理解を深めることが目的であった。このストーリー自体はわかりやすく、また、最後のストー

リーの共有でも、演劇の取り組みが、人を育て、私たちの暮らしにつながるということが語られていた。演劇を用いた課題解決人材の育成という、本事業の目的については、参加者とある程度共有ができたのではないと思われる。

一方で、川本との振り返りでは、今回の「個人の強み」→「人材の育成」→「理想の暮らし」のストーリーテリングが、予定調和的な展開の範疇に留まってしまったのではないかの指摘があった。「人材の育成」が「理想の暮らし」に直接結びつくとは限らない「越えなくてはならない課題」や「阻害要因」をどのようにクリアしていくかも考える必要がある。これらについてもレゴを使ってオブジェクト化することができる。今後のレゴWSの展開として留意していきたい。

第4に、今回のWSで示された「個人の強み」は、事務能力、行動力、ネットワーキング、経験、とがった視点などであった。これを受け、川本は、最初の「個人の強み」の表現が個人のパーソナリティに関連する強みの表現に止まったのではないかと語った。「個人の強み」をもう一段階「演劇に関する個人の強み」に引きつけることができたならば「演劇教育を通じて育成したい人材像」の解像度が高まったのではないかと指摘した。「演劇に関する個人の強み」として、例えば、ダンスができる、発声や滑舌のトレーニングができる、教職の免許を持っているなどがあるだろう。これらの特長や強みを「どのように活用」して「どのような手段」を用いるかを考えることで「人材の育成」についても解像度を高めたオブジェクトを作成できたのではないだろうか。ここまでできるようになると、レゴWSの第2の目的である「今後の演劇WSへの活用」も期待できるようになるのではないだろうか。

2.5 参加者のアンケート結果

- 1) 手を動かして出来たもので考えを肉づけしていくのが演劇づくりに似ていてとても楽しかったです。レゴという元々形があるものを組み合わせて1つの作品をつくるということにもすごく意味があるように感じました。他者が考えていること、想っていることを聞くのがとても好きなのですが、レゴを通すことでその熱量やご本人が意図していない個性を感じることができて、すごく愛おしい時間でした。
- 2) 最初はレゴに慣れている人とそうでない人で作るということにハードルの違いがある気がしていましたが時間をかけることでそのようなことも気にならなくなりました。それぞれの人の考え方が表現に表われていると感じましたし、他者からの言葉の大切さを感じました。他人との関わりに興味のない人達でやったらどうなるのか興味があります。
- 3) 手を動かしながら目の前にものをつくっていく。考えているものごとのアウトプットをして、人と共有するには受けとるコトも、伝えることもどちらも感嘆しながら体験するコトができました。理想の街というのが良かった。T氏のアイデアが面白くて、やっぱり変な人だ〜と感心しました。ありがとうございました。
- 4) 自分が思いつきで作ったものについて、何か語るという行為に抵抗があったのですが、実際に作って質問されると、あまり考えずに言葉にしていたものが、意図せず本心に近かったりしてびっくりした。他の人がつくったもの。他の人が話すことをレゴを通して知ることができて、知らない一面を発見できたのが面白かった。このような雰囲気や演劇WSでどうつくり出すのが課題だと思う。
- 5) 自分の考えていることを言語化するのが苦手だったのでレゴがあって助かりました。みんなと関わりをもって認めあうことも大切だが、時に孤独になることの勇氣も必要なのかなと思いました。広い心で人と向かい合えたらと思います。
- 6) 人の頭の中をレゴを通して具現化するとディスカッションがいつもよりはかどる感じがして、良い時間だと思った。自分が考えていることも新たに知ることができて、整理するきっかけになりました。
- 7) レゴにフォーカスが向かうと話がしやすい。レゴでは何に置き換えられるか、短時間でどう活かせるか、考えるための引き出しというか、棚が増えた。ちょっと時間が必要ですが、じっくり考えてみます。レゴを組み立てるとき、組み立てることだけ考えていたことがとても良かったです。他のことを考えず、素直に作ることで、ワークをする抵抗を感じず作れました。これは他のワークショップにも通じることでカニ化を他者と行う人と人ではなく、レゴを通じて感想を言ったり共有することも何かを言ったりする（感想）を言いやすいと思いました。子供のころさわったことがある「レゴ」を使用してワークすることも入りやすいなと感じました。
- 8) 参加前は、ブロックに苦手意識があったり、自己開示が得意でなかったりしたので不安が大きかったのですが、少しずつ、うまくいなくてもよいんだと思えるようになったのは、プログラムの構成とファシリテーターのおかげかと思いました。「ひとりにしないWS」とのことでしたが、ここについては改めて考えたいと思います。例えば、自分の作ったレゴ作品があまり「選ばれなかった」ら……？ 他人の作品とうまく「マッチングしなかった」ら……？ などと考えてしまいます。また「自由な発想」というのもとてもチャレンジで、演劇のような表現活動をしていると、他人と違うおもしろい発想ができる人が優れており、誰でも思いつくようなアイデアは評価されない、というプレッシャーも感じてしまう場合があります。そのように考えすぎてしまうのが自分の良いところでもあり、悪いところなのですが、みなさんの考えや感想を聞いて励まされました。
- 9) 演劇ワークショップについてのあり方を日々模索しておりました。2日間のワークを実際に体験して、その触れ易さ、頭に思い描いていることを形にする大切さを痛感しました。それを演劇創作に置き換えたとき何になるのか。ファシリテーターそれぞれ、その定めはあいまいで、細分化したときにどのような可能性があるのかを共に考え、それを言葉にして共有することが必要なのではないかと思います。レ

ゴブロックの幼少期の経験をおもいだします。原体験というものは大事な素養ですね。まだまだ模索中ですが、とても素敵な刺激をいただきました。ありがとうございました。

2.6 実施レポート

レゴ®シリアスプレイ®で
共生社会のために演劇と
自分たちができること
をつくって考える ← 実施レポート

実施：2024.9.25 18:00-21:00/
9.26 09:00-12:00@シアターZOO
作成：2024.12.5
川本思心(北海道大学 理学研究科准教授)



ワークの目的

- ぶだんあまり話さない演劇に関することについてじっくり話しあい、
- 今後の「演劇的手法を用いた地域課題解決人材養成プログラム（仮）」での各自の関わり方や、
- めざす社会像を共有する
- LSPファシリテーター
 - 川本思心（北大リカレント教育推進部）
 - 松山元樹（北大サステナビリティ推進機構）

参加者（50音順）

- 磯貝圭子（札幌座） 2
- 木村美結（札幌座） 2
- 熊木志保（札幌座） 2
- 佐久間泉真（弦巻楽団） 1/2
- 清水友陽（札幌座） 1/2
- 相馬日奈（弦巻楽団） 2
- 竹原圭一（RED KING CRAB） 1/2
- 種村剛（北大リカレント部） 1/2
- 弦巻啓太（弦巻楽団） 1
- 戸澤亮（フリー） 1/2
- 西田薫（札幌座） 1/2
- 前田透（木製ホイジャー14号） 1/2
 - 1: 初日のみ参加・2: 2日目のみ参加・1/2: 両日参加



制作作品の概要

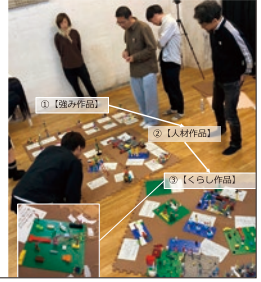
1. 演劇人としての自分の強み【強み作品】
 - この作品は「プロジェクトでの自分の役割・教育プログラムで受講者やメンバーに提供できる専門性」を表していると考えられます。
2. 私の／私たちの理想の札幌暮らし【まち作品】【まち作品群】
 - この作品は「各人が望む暮らし」をあらわしています。
 - 複数の【まち作品】をその関係性をふまえて配置した【まち作品群】は、各人の望みを理解し、許容してきた、共生社会そのものを表していると考えられます。
3. 演劇教育を受けた後は、こんなことができる人になってほしい【人材作品】【人材作品群】
 - この作品は、「育成する人材像」を表しています。

最終ワーク「私たちのチャレンジ」

- 制作したすべての作品を、以下の手順でひとつにつなげて語る
 - 【くらし作品】のなかで気になる作品を仮のゴールとして、一人2本の旗を立てる
 - 「イスとテーブル」に多くの旗を立てられたのでそれを仮のゴールとしました

- ① 自分の【強み作品】からスタート
- ② それらメンバーの強みを活かしてどのような【人材】を育てるか
- ③ そして、それらの人材によってゴール＝理想のくらしへ

- 内容の詳細については「資料」参照



「私たちのチャレンジ」

= これからのプロジェクトの見取り図
= 12のストーリーは活動方針の案

- 【人材作品】について共有し議論することで、以下を定めることができるでしょう
 - 教育プログラムで習得できる内容（知識・スキル・態度）
 - 上記達成のための教育内容・方法
 - その際、演劇WSで用いられる手法や考え方についても作品化するのはいかがでしょうか
- 今回は扱いませんでしたが、共生社会や教育プログラムの障壁となる物事を作品化することで、より強固かつ柔軟な教育プログラム内容や、困難なときの指針（Simple Guidance Principle）が得られるでしょう



資料

時間がたつと忘れてしまいますが、時間を置いて振り返ることで、作品や言葉の価値をあらためて理解することができます。ぜひ以下をご覧ください

- 動画リスト
<https://www.youtube.com/watch?v=etCE96vhBLY&list=PLYtVxWshfV8XvUqgFEX5DnJCdG1H6t3>
 - 「私たちのチャレンジ」の共有場面や、全体振り返りの様子が確認できます
 - 発言の文字起こしは本資料巻末を参照

- 写真 <https://photos.app.goo.gl/r4onWFvzjdSFHAzVA>
 - 編集前の動画も納められています

- 各作品の詳細 以降のページ参照
 - 説明文も併記していますが、作品自体をじっくり見返して、意味を思い出すことをお勧めします



動画リスト



写真フォルダ

1. 演劇人としての自分の強み

- 楽しいことを考えて前へ進む
- 褒め上手
- 負けないぜ
- やらねばならないことをやる
- 前進
- すき

- 36 現在
- つなげていく、おもしろがっていく
- ゴールド・エクスペリエンス
- パラバラ
- 失敗と経験
- Go Go!! To Robot! since'23~



楽しいことを考えて前へ進む 磯貝圭子

視野を広くもって楽しいことを考える。前にすすもうとする推進力をもっている（頭の中にお花 笑）

褒め上手 木村美結

相手と同じ目線で長所を見つけて伝えることができます。



36 現在 竹原圭一

不安定な状況でも何とか立っていようとする力
というか忍耐力。色んな職種に携わっていること
を色で表現。あとは物事を愉しんでやろうと
するポジティブさを上部の白さで表現。頭から
離れた所にある金。これは良いのかどうかわか
りませんが物事、お金なしで出来んということ
をばかりではどうかという思いも込めた。



負けないぜ 熊木志保

どんなに難しいことも、苦しい
ことも、困難があったとしても
あきらめず戦いつづけることが
できる。



つなげていく、おもしろがっていく 種村剛

ねん菌のようにいろいろな方向
にのびていく。まきこんでいく。
自分自身はそんなことをおもしろ
く思っているので旗が立って
いて、風車がまわっているの
だ！



やらねばならないことをやる 佐久間泉真

契約書・申請書・報告書・規約・ガイドラ
インなど、続けるために必要な「やらねば
ならないこと」をやるのが自分の強み。ハ
ンコが必要な書類・PCとイスにすわる自分。
前に進もうとする。



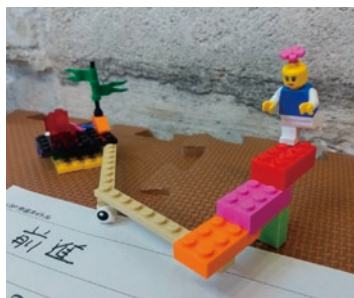
ゴールド・エクスペリエンス 弦巻啓太

これまでの経験の豊かさを色違いで表現。今の所
安定しているがバランスはけっして良くない。



前進 清水友陽

今、いるところから、い
つでも前に進んで自然の
中に戻る事ができるので
それが私の強みです。



バラバラ 戸澤亮

すべてフラットな視点で判断
する自分を思って全部バラ
バラにした。固定観念にとらわ
れず、組み立てることをあえ
てやめました



すき 相馬日奈

社会とか、自分とか
たまに大嫌いになっ
てしまうけど、人が
大好きでなんとか生
きてる！！



失敗と経験 西田薫

多くの失敗と経験が積み
重なった強さ



Go Go!! To Robot! since'23～ 前田透

ワクワクしてもらおう事を考えるのが得意。周りの人に協力したり/してもらったり。はしごもあるよ。動いていくぞ感。いい匂いをさせる。周りを良く見る。色んな目で見える。楽しく、かっこよく。



3.演劇教育を受けた後は、こんなことができる人になってほしい

- ・自由に発想し行動できる人
- ・認め合う人達
- ・他者を知ろうとする人たち
- ・バラバラなままで良いと認められる人
- ・わたくしとたち
- ・人の影響を大切に自分を大切に出来る人
- ・浮き上がり、気づくもろもろ
- ・みんなオレの背中にのれー
- ・巻き込み、ハッシンする人
- ・かかわる
- ・ビジブルでビューティフルな人たち

2.わたしたちの理想の札幌暮らし

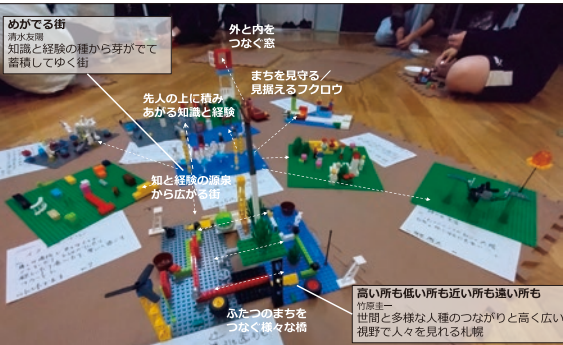
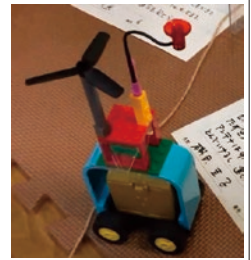
- ・めがでる街
- ・高い所も低い所も近い所も遠い所も
- ・ワッホイ。なんでもドアで出かけよう～想い出がいっぱい～
- ・わくわくナイトクラブ
- ・イスとテーブル
- ・教育と福祉（子どももお年寄りも安心できるまち）
- ・静かな生活
- ・すすしいところで2人でなかよく、暮らす

全体像はこちらの動画から



自由に発想し行動できる人 磯貝圭子

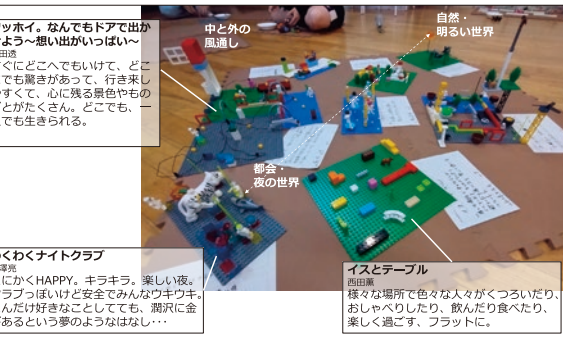
演劇を通して経験したことを自分のスキルとしてちくせきし、それをたずえながら自由に行動できるアンテナは常にはっている。風とおしもよいとんでいけるし、遠くにもいける



認め合う人達 木村美結

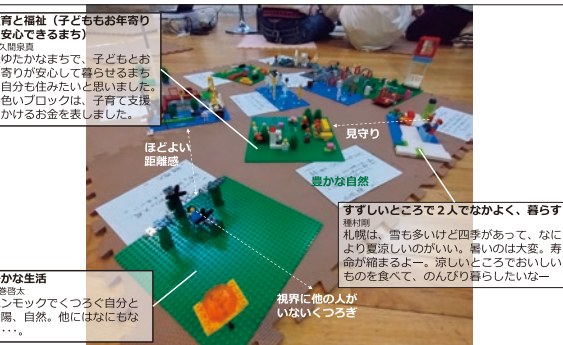


違いを認め合って同じ船に乗って進んで行けたらな～生きるってむずいから助け合えたらって思ってます。



他者を知ろうとする人たち 熊木志保

自分と他人は似ている面と違う面があって、最初から嫌だと思わずに、他人を知ろうとして、相手を理解できるといと思う。他人を考えてみて、合わない、受け入れられなかったらそれはそれでOK!! まずは相手を知ることができたら良いと思います。



バラバラなままで良いと認められる人 佐久間泉真

いろんな人がいる。家族・学校、職場、好きなモノ、性別、思想、理想の人間像…。バラバラな人々をバラバラなままでみとめ、バラバラであることを理由に攻撃的になつたり、否定したりしない人。





わたすひとたち 清水友陽

育ち、のびて、実り
つぎにわたすひとたち

巻き込み、ハッシンする人 戸澤亮

自分だけの世界にとどまらず色々な
人を巻き込み、ハッシン（発信・発
進）するような人になってほしい。



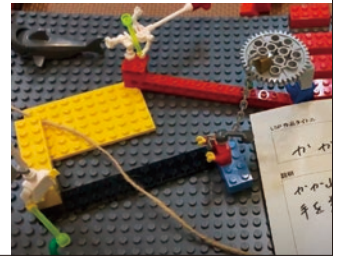
人の影響を大切に自分を大切に出来る人 相馬日奈

自分1人じゃできない演劇をイメージして、
あえてパーツをえらばず、てきとーにわし
づかみして、その中で自分の良い形をめざ
しました。意図せずお金が入っていたので、
つきつめたら、結果稼げる、みたいな形に
したり、他の方からパーツをえらんでも
らって、それをくみ合わせました。大きな
パーツと小さなパーツをせつぞくするパー
ツが1コあって、私はそれになりたいです。



かかわる 西田薫

かかわることが出来る人達
手を差しのべたり、かんしん
をもったり



浮き上がり、気づくもろもろ 竹原圭一

人との関わり、人の可能性を
信じ続けられるように。



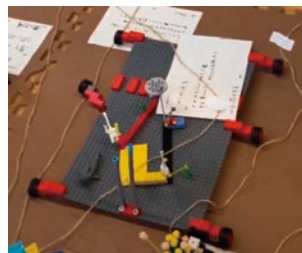
ビジブルでビューティフルな人たち 前田透

たくさん受けとって、自分を人に見せる
ことができ、受け入れることも、出し
ていくこともできる。
色んな面からも自分を見せられる



みんなオレの背中にのれー 種村剛

困ったりつかれたりすることが
人生にはある。そのときそんな
人を、助けられる人
助けながらいっしょに前進して
いける人



3. 第2回 一宮周平さんワークショップ

報告者：種村 剛

■ 要旨

東京のカンパニー PANCETTA を主催する一宮周平氏（以下、一宮）を招いて、ワークショップ（以下、WS）を行った。一宮は、小学生を対象に、1週間ほどのWSを行い、作品を創り上演する試みを行なっている。この創作活動を体験することで、演劇を用いたコミュニケーション教育のスキル向上を図ることが目的である。本節では、報告者が、実際にWSに参加した体験を踏まえ、WSの内容と、内容に関する所見をまとめる。

3.1 実施概要

日時：2024年11月25日（月）18：00～21：00
場所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ
講師：一宮周平（PANCETTA 主宰）
参加者：清水・磯貝・田中・中野・熊木・佐久間・相馬・常本・戸澤・阿部・輪島・加藤（北広島）、佐藤（PANCETTA）、種村（リカレント教育推進部）
見学：弦巻
撮影：伊能（usagiMark photo）

表 4-3 アクティビティの内容

アクティビティ	対応する節
始まり	3.2
呼びかけ応える	3.3
呼びかけ応える（サイレント）	3.4
ジェスチャーしりとり	3.5
構成演劇とふりかえり	3.6



講師の一宮周平さん（PANCETTA 主宰）
（写真：usagiMark photo）

3.2 ワークショップの始まり

定刻の18：00に「演劇的手法の研究会」を開始した。最初に種村から研究会の趣旨説明が行われた。本研究会の目的は、演劇的手法を用いた地域課題解決プロ

ジェクトマネージャーの育成の核となる。演劇創作に関わる講師のスキルアップを図ることである。この講師のスキルアップは、同時に、小中学校に演劇関係者が派遣され行う「コミュニケーション教育」のレベルアップにもつながるものである。

続いて、講師の一宮から、WSを始める前のグランドルール（この会全体を通した全体的なきまりごと）の確認があった。したくない活動はしなくてもよいこと、水を飲むことやトイレに行くことは自分のタイミングでできること。ただし、急に人数が減ると不安になるので、会場を離れる前は、誰かにひとこと告げる。そして、ハラスメントについての確認もあった。一宮のハラスメントについての立場については、共生社会について考える上で大事な点を含んでいるので、後で詳細に論じる。



「呼びかけ応える」を行う参加者（写真：usagiMark photo）

3.3 呼びかけ応える

講師と参加者を含めて、円陣をつくり、最初のワークを行った。1人ずつ右手を挙げて自分の呼んでもらいたい名前を発言し、残りのメンバーはその名前を呼び返すワークである。講師からは「やっているうちに覚えていく」「覚えられなかったら教えてもらえばよい」と声かけがある。人数が多いので丁寧に確認しながら、3周ほど行う。次のワークは、円陣の順序に沿って、1人ずつ無言で右手を挙げ、残ったメンバーは先ほどの名前を呼びかけるワークである。だんだんと互いの名前が入っていく。

次のワークは「名前を呼びかけ応える」ワークである。右手を挙げ自分の名前を発言した後、他のメンバーの名前を呼びかける。このとき大事なものは、呼びかけられた者と呼びかけた者が「呼びかけを送ったこと、受け取ったこと」を相互に確認することである。呼びかけられた者は、次に呼びかける者になり、他のメンバーに名前を呼びかける。

慣れてきたら、名前を呼びかけを増やしていく。円陣の中で、同時に複数の「呼びかけ応える」が生じることになる。

このワークを、一番大事なワークであると一宮は位置

づけている。このワークの特徴をまとめておこう。

- 1) ルールが簡単で実施が容易である。大人数いて、全ての名前を覚えていなくても、最低「1人」の名前さえ覚えていれば、呼びかけることができる。
- 2) もし名前がわからなくても、誰かが名前を教えて助けることもできる。
- 3) 名前を呼びかけ応えることで、最もシンプルに他者との関係性が作れること。

このワークの肝は「呼びかけを送ったこと、受け取ったこと」の相互確認にある。これをおろそかにすると、やりとりが途中で消えてしまう。相手が受け止められていないと送り手が感じたら、何度でも呼びかけて「送る・受ける」を成立させることがポイントである。このワークをやっているといくつかのことに気がつく。

「全体の調子を合わせてリズムよくスムーズ呼びかけ応えなければならない」と思うと、どうしても「送る」ことに意識が向いて「受ける」ことに意識が向かなくなる。

「呼びかけ応える」が増えると「自分が間違っはならない」と全体に対する注意が高まること。

「呼びかけられてない人がいてはならない」と、まんべんなく呼びかけようとする。

上記の「全体の調子を合わせてリズムよくスムーズ呼びかけ応えなければならない」、「自分が間違っはならない」、「呼びかけられてない人がいてはならない」に共通するのは「しなくてはならない」という気持ちである。一宮が「しなくてはならない」と指示しているわけでもないにもかかわらず、私たちは勝手に「しなくてはならない」「ちゃんとやらないといけない」という気持ちを持つ。この気持ちがかくせ者である。



「呼びかけ応える」を行う参加者（写真：usagiMark photo）

社会学で「しなくてはならない／～すべき」や「してはならない／～すべきではない」ことを「規範」という。規範はルール的一种である。つまり、このような単純なゲームをやる中でも、私たちは自分たちで勝手にルールを作って、そのルールに自分の現実のふるまいを合わせようとするのである。知らないうちに「しなければならないことを背負ってしまう」のである。

するとどうなるか。〈目の前にいる相手〉に対して名前を呼びかけに「応える」ということから、〈ちゃんとしな

くてはいけない〉から名前を呼びかけ「応える」ことにモードが変わってっていく。目の前の相手に関わるというよりも、自分が勝手に想定した「しなければならない」規範に従っていくようになる。人への関わりが薄くなるといってもよいだろう。

演劇でいうならば、目の前にいる相手に語りかけるのではなく、台本のセリフをちゃんと読むこと、先のわかる段取りをこなすことに意識が向いていく。そうすると、途端に、人と人とのやりとりの中の「面白い」ところが色あせてしまう。

だから一宮は、この規範を解除するような逆の助言を行う。「スムーズに呼びかけることよりも、滞ったとしても、まず受け止める」「ただただ呼ばれるのを待つ、ぼーっとしている」「自分が呼びたい相手に呼びかける」という。縮めていけば今ここで行われている「呼びかけ応える」ことに虚心坦懐に向き合うこと。それは「うまくやろう」とか「ちゃんとやろう」という考えを脇にのけておくことをいう。もちろん、人はどうしても「うまくやろう」と思う。一宮もそこを認める、ゆえにそこは「戦い」であり「どうしてもセリフはいえない」という発言にたどり着くのだろう。

3.4 呼びかけ応える（サイレント）

次に「呼びかけ応える」を、発話なしで行うワークを行った。発話がないと声が聞こえない。ゆえにジェスチャーや動作がより大事になる。「声がない」という制約条件がつくのでより「一生懸命」労力をかけて、相手に伝えようとする。逆をいえば「声を使うことで手を抜いて呼びかけていた」ともいえる。やっていることを端からみていると、声を使って行っていた「呼びかけ応える」よりも、様々な表現が生まれ「面白く」なってくる。

「呼びかけ応える」をやっていると、呼びかけかたや、受け取り方が人それぞれである。目を合わせてくれる人、笑顔で受け取ってくれる人、「この人はこうやって受け止めてくれるんだ」というところに、そこにその人の人となりが出てくる。呼びかけ方、受け取り方とつても、誰一人、同じ人はいない。

この「呼びかけ応える」を40分ほど行った。ウォームアップやアイスブレイクのためのシアターゲームは多くあるが、この「呼びかけ応える」はシンプルだが奥が深いアクティビティだと感じる。

3.5 ジェスチャーしりとり

休憩後、4～5人の3チームを作って、ジェスチャーしりとりを行った。言葉を使わず、身体表現で対象を表現する。お題は「大そうじ」「還暦」「誘惑」であった。このゲームは、次の演劇作りのステップになっている。

「大そうじ」は比較的わかりやすい。なぜならば、そうじは「行動」として比較的容易に表すことができるからだ。対して「還暦」や「誘惑」はジェスチャーを行いくにくい。どちらも抽象的な内容であるからだ。

ここでもどうしても「うまく伝える」ということを考えがちになる。「うまく伝える」ことだけに集中すると「記号的な表現」「紋切り型」の表現になる。それに対して一宮からは前の人のやったジェスチャーを「観察して、受け取って、再現する」というアドバイスが出た。これも「ちゃんとやろう」という自分が背負った規範からどう自由になれるのかがポイントになっていると感じた。



グループに分かれてジェスチャーしりとりを行う
 (写真: usagiMark photo)

3.6 構成演劇とふりかえり

ジェスチャーしりとりの後に、3~4人の4チームをつくり、演劇創作をおこなった。創作の手順は次である。メンバー1人ひとりに、ペンと紙(A3)を配布した。一宮が「声」をお題に示し、紙に「声(こえ)」と書くように指示した。メンバーは「声」から連想する言葉を、紙にできるだけ書き上げていく。例えば、かけごえ、おোগえ、高い低いなどなど声の質に関することから、注文や呼ぶなど、声でする動作、山びこやうわさなどの現象、歯やくちびるといった身体、びっくりするなどの気持ち、他にも「どうめい」や「ふるえる」といった連想もあった。これらの連想から1つの言葉を選び



「声」をテーマに連想するイメージをまとめる
 (写真: usagiMark photo)



楽しそうに練習する2人 (写真: usagiMark photo)

「声」を一端忘れて創作をおこなう。いわゆる「構成演劇」の手法と説明があった。

創作の条件として1分程度、無声であることが指示された。創作の時間は13分ほどである。ふりかえりの感想には「短い時間でもきゅっとまとまるのが面白い」との指摘があった。19:50から、それぞれのチームが発表を行った。それぞれのタイトルは「生き様」「あいさつ」「うるさい」「ダミ声」であった。

20:15にチームの発表が終わり、全体の振り返りをおこない。21:00にWSは終了した。

3.7 ワークショップを受けて考えたこと

ここでは、一宮のハラスメントに対する考え方や、WSの中でしばしば出てきた「うまくいかないこと」「しなくてはならないこと」について「共生社会」というお題と関連させながらまとめてみる。

ハラスメント対応

一宮のハラスメントについての立場は、明快であり、また、ハラスメント対策を考える上で、参考になる点が多いので示しておく。

- 1) ハラスメントに関するルールや禁止事項を事前に書面に定めることは重要である。
- 2) 一方で「書面に定めたこと」を踏まえれば、ハラスメント対策になるという考えには違和感がある。なぜか。
- 3) 創作活動は「人と人がかかわりあう」ことで行われる。「人と人がかかわりあう」ということは、相手の領域に一步踏み込むことである。例えば「私はあなたについてこう思う」と相手の在り方に言及することも、相手への関与や介入を含んでいる。
- 4) 相手の領域に踏み込むということは、自分には相手を傷つける意図がなかったとしても、時として「意図せず」に相手を傷つけることがある。
- 5) 相手の領域に踏み込んで「相手を傷つける」ことを避ける一番の方法は、最初から、相手の領域に踏み込まないこと、つまり、相手に対して「無関心」でいることである。
- 6) しかし、相手に対して「無関心」でいる、つまり「人と人がかかわりあう」ことを避け続けていけば、そもそも創作活動は不可能である。
- 7) そこで一宮は、最初に今回のWSでは、一宮が参加者に対してコメントすること、すなわち、参加者の在り方について「一步踏み込んでいく」ことを宣言する。その上で、一宮には、コメントを通じて「相手を傷つける意図はない」ことも同時に開示する。
- 8) 先に述べたように、相手を傷つける意図がなかったとしても、相手に一步踏み込むのならば、相手を傷つける可能性がある。だから、もしコメントに違和感や不快に感じるがあったならば「その場で指摘して欲しい」と一宮は参加者に求める。もちろん「その場」での指摘は難しいことがある。その場合は、参加者同士で、その違和感を共有すること、そして、このWSの中でその違和感を、一宮との対話を解決して欲しいことを述べる。

これが、一宮の示す、ハラスメントに対するグランドルールである。社会学の観点からこの一宮の立場を分析してみよう。分析の観点は「信頼」と「ケア」と「対話」の3つである。

まず「信頼」についてである。社会学者のジンメルは信頼について興味深いことを指摘する、ジンメルは信頼を「相手の内面を完全に理解することができなくても、相手に委ねることができること」と捉えている。相手の考えていることは完全にわからない。だから、人が「約束を守る」といっても、もしかしてうそかもしれない。相手はいつでも自分をだます可能性があるのだから、突き詰めて考えれば「約束」はできない。〈にもかかわらず〉私たちは「約束」をすることができている。ジンメルはその〈にもかかわらず〉が「信頼」であるとす。



車座になってふりかえりを行う〈写真：usagiMark photo〉

社会学は信頼のベースを、ルールと人格の2つにあると考える。ルールは「これをしなくてはいけない」「これをしてはいけない」を定めている。ハラスメントルールを定め、「このルールがあるからWSの運営は信頼できる」と私たちは思うことがある。相手の内面はわからない。しかし、ルールの内容は相互に理解できる。相手はルールを守らないかもしれない。しかし、その場合、相手は罰せられたり補償しなければならなくなる。だから、おそらくきっとルールは守られるだろう。ルールは信頼のベースになる。

一方で、「この人だから信頼する」という人に信頼の根拠を置く立場もある。例えば「お母さんなら朝6時に私を起こしてくれる」と考えることは、自分の母親に信頼の根拠を置いている。母親を信頼できるのは、母親の人となりを知っているからである。

冒頭に「相手を傷つける意図はない」ことを宣言した上で、WSを始める一宮は、人に信頼の根拠を置く立場を採用しているといえる。

地縁・血縁といった強い関係性が弱まり、都市において見知らぬ人たちが暮らすようになった「近代社会」では、その人の人となりを知っていることで信頼を担保し共同生活をおくる生活から、その人の人となりがわからなくてもルールを信頼することで共同生活をおくるようになってきた。つまり、人格ベースの信頼から、ルールベースの信頼に移行したというのが、社会学のセオリーである。

こうみると、一宮のハラスメントに対する考え方は、近代社会のルールによる信頼を基準とする社会の在り方とは異なることがわかる。

次に「ケア」についてである。先に「人に関わる」「相手に一歩踏み込む」と相手を傷つける可能性があることを確認した。「人を傷つけないための最善の方法は相手に関わらないこと、無関心であること」なのである。

ハラスメントルールを定め「相手にいわないこと」「相手に関わらない領域」を事前に決めておくことは「人に関わらないことでハラスメントを事前に避ける」方針である。ルールを定めることでハラスメントが生じるリスクを事前にゼロにしていこうとする意図がある。この方針の場合「相手が傷つく／ハラスメントが生じる」ことは「ルール違反」の結果ともいえる。

「ルール違反」の結果に対しては、罰や補償といった負のサンクションが生じる。逆をいえば、この負のサンクションがあるから、人はルールを守る、ゆえに、ルールに対する信頼が生まれる。ルールに対する信頼は、つきつめれば、罰が支えているともいえる。ハラスメントルールを定める場合「ルール違反」があったら罰をうける。だからハラスメントの生じる可能性のある「相手に一歩踏み込む」関わりは最小限にしていこうとすることは、合理的な判断である。極端なことをいえば、安全なWSを可能にするためのハラスメントルールが、逆にWS自体の成立を阻害することにもなりうる。

一方で、一宮の方針は「相手に一歩踏み込む」ゆえに「相手を傷つける」可能性があることを認める。この考えは、ルールを定めて事前に傷つくリスクをゼロにする、前者の立場とはそもそも前提が異なる。また、一宮の方針の場合「相手が傷つく」ことは、避けなければならないことではあるが、ルール違反というわけではない。「相手を傷つける意図はない」としても「相手が／自分が傷つくことがありうる」がわかった上でなお「相手に一歩踏み込む」関わりを選択することを前提とする。

ゆえに、一宮のWSでは「ケアの視点」が重視される。前者の立場が、ルール違反を避けるために、関わりを制限し、もしルール違反が起きた場合の対処として罰や補償に軸足を置くことと異なる。ここでケアとは「置かれた状況を改善しようとする関わり合いかた」としておこう。ケアの視点には2つある。「相手を傷つける」可能性をなるべく少なくしようとする「事前のケアの視点」、それでも何かあった場合は一緒に対処しようとする「事後のケアの視点」である。

そして「対話」である。先に、一宮のWSのポイントに「ケアの視点」があることを確認した。ケアを「置かれた状況を改善しようとする関わり合いかた」とし



ワークショップの感想を共有する〈写真：usagiMark photo〉

た。一宮は明確にケアとしての「関わり合いかた」に対話を挙げる。一宮はおそらくシンプルに「自分には相手を傷つける意図はない」、だから、一宮の言葉に違和感や不快感を覚えることがあったとしても相手と話し合えば状況を改善できる、と考えているのだろう。この考えのベースには、一宮の持っている「対話」すること「相手と関わりあう」ことで状況を改善できることについての信念があるのではないだろうか。これは実は大事なことで、何度もいうように「相手に関わること」「一歩踏み込むこと」が相手を傷つける可能性がある。一方で「相手に関わること」「一歩踏み込むこと」が相手を救うこともある。対話が人を傷つけることがある一方で、対話によって人が救われるのである。

これまでの展開をまとめておこう。

表 4-4 ハラスメントの対応の比較

ハラスメントルール	一宮のハラスメント対応
ルールベースの信頼	人格ベースの信頼
傷つける可能性をなくす	傷つける可能性を認める
関わり合いの限定	事前のケア
罰や補償	対話による事後のケア

WSにおける一般のハラスメント対策がルールベースの信頼に依拠しているのに対して、一宮のWSにおける方針は人格ベースの信頼に依拠している。一宮は、WSの冒頭で、彼のハラスメント対策の方針を言語化し参加者に伝えている。ということは一宮は、このレポートで長々かいていることを整理して内面化しているのではないかと感じる。

2つのハラスメントに対する対応の違いを比較した。一宮のハラスメントに対する考えを、比較することで明らかにするためである。このことは、2つの立場のどちらがより優れているということの意味しない。

しかし、2ついえることがある。1つは、「人と人との関わり」や対話、コミュニケーションを大事にするという考え方を徹底するならば、一宮の立場を取ることは理屈が通っているということである。

そしてもう1つは「多様な考えを持つ人びとが共に暮らす社会」としての「共生社会」を理念に掲げるのであれば、後者の考え方が重要になるということである。

考えてみよう。「多様な考えを持つ人びとが共に暮らす社会」は相手の考えていることがより不明になる社会でもある。だから「ルール」をつくる。ガチガチにルールをつくり、ルールから逸脱する者に負のサンクションを与える。ルールを守らせることで、社会関係を維持しようとする。そういう関係はだんだんと息苦しくなってくる。ルールベースの信頼だけに頼ると「多様な考えを持つ人びとが共に暮らす社会」は苦しい社会ということになってくるだろう。

そしてもう1つ。ルールベースの社会には「愛」がない。例えば「人を愛さなければならない」というルールを考えてみる。そんなルールのある社会を。その時、ある人は「人を愛さなければならないから愛する」というかもしれない。しかし、そのときの「愛」は、私たちが思う「愛」といえるのか。違うのではないか。「愛さな

ければならいから愛する」というのは、不恰好で不自然のように思える。「愛」とは「しなくてはいけないこと」ではなくて、事実として「してしまうもの」ではないか。人をどうしようもなく愛してしまうのは、その人の人となりに向かってしまうからではないか。「愛」は相手に対して踏み込んで介入することを伴う。だから「愛」で人は傷つくことがある。だから「愛」はいらない、「愛」を放棄する、ということにはならない。「愛」で人は傷つく、だからこそ「愛」にはケアが必要になる、不用意に相手を傷つけないように、もし傷つけたら話し合っ解決できるように。そういうことができる相手であるという、人格に対する信頼が「愛」を担保するのではないか。

そう考えると、一宮のハラスメントに対する対応は「愛」がベースにあるとはいえないか。

「愛」という言葉を「親切」とか「思いやり」という言葉に置き換えてもよい。「親切」や「思いやり」は、確かに暑苦しい。そういうものがなくても問題ないと考えられる人は、ルールベースの社会の中で生き抜けて、それで十分だと考える人ではないか。その人はルールベースの社会から脱落する人はそれは自己責任であり、自分はそうならないと断言してはばからない人だ。その考え方は、シンプルで分かりやすくはつきりしている。しかし、ほんとに、「親切」や「思いやり」は必要なのだろうか。

上の話は、ルールを作って人と人との関係を維持することを否定しているわけではない。いいたいことは、ルールだけで共生社会を実現させようとするのは難しいということである。共生社会における人と人との関係を考えるとき、ルールとは別の関係性の構築の方法を考えることが求められる。その方法のヒントが一宮のWSの中にはある。

追記：「傷つく」ことと「ケア」について一宮からの応答を受けて改めて考える

本報告を書き上げたあと、一宮に目を通してもらった。一宮から連絡があり、コメントをもらい、話し合う機会があった。そこでの内容を「追記」として補足する。「補足」という形式を採用した理由は2つある。ひとつは、一宮から「べつに書き直して欲しいというわけではない」といわれたこと、もうひとつは、一宮の話を聞いて、報告書の内容を修正するよりも、報告書の内容はそのままにして、一宮とのやりとりの中で発見したことを「追記」として挿入した方が、読者にもまた、コメント前とコメント後の考察の比較ができてよいと考えたからでもある。

さて、一宮のコメントはレポートの「ケア」という言葉に関するものであった。コメントの要諦は2つある。1つは「事後のケアの視点」という書き方である。「事後」とは「傷ついた後」の意味である。一宮は、この「傷ついた後」のニュアンスをもっと正確に記述した方がよいとコメントしたと、報告者は受け止めている。もう1つは、これに併せて「ケア」という概念を用いることについても、コメントがあった。

一宮の指摘した2つのポイントは相互に関係している。1つひとつ見ていこう。

まず「傷つく」という事象は「現在完了」であることを確認する。「傷つく」とは、「痛さ」や「辛さ」がす

にあり、それを感じているということである。「傷つく」という言葉は、傷つき終わった状態であり、また、その痛みが今もあることを意味している。これは「傷つく」ことの一面であろう。

ここで視点を変えてみる。「傷つく」ことを過程として捉えてみる。すると「傷つく」前に「違和感」が先行してあるともいえるのではないか。

「なにかおかしい」「なにか違う」という感覚を経て「痛み」や「辛さ」を感じていく、そして「痛み」や「辛さ」を感じることで「傷つく」といえる。つまり、「受け取り」→「違和感」→「痛み」→「傷つく」のプロセスである。「痛み」の前に「違和感」がある。

一宮が重視するのはこの「違和感」である。人と人とが関わりあいをもつワークショップのプロセスの中で「違和感」を覚えたなら、その違和感を「対話」を通じて共有する。「おかしいと感じたこと」や「なにをどのように違うと感じたのか」その「違和感」を表現することで、「違和感」をそれ自体として捉える。それは「違和感」が「痛み」や「辛さ」につながっていることを、一端切り離すことにつながる。

一宮のいいたいことは次のようなことだと報告者は理解している。

現状の報告書は「傷ついた後」すなわち「痛み」がある状態に対して、対話を通じて「ケア」をする、いわば「痛みを治癒して痛くなくなるようにする」という書き振りになっている。しかし、そうではないと一宮はいつているのではないか。

むしろ「傷つく前」の「違和感」を覚えた状態で、その「違和感」を対話で全体に「共有」する、そして「違和感」が「痛み」に進行することを「止めて」いく。「止める」とはどういうことか。

2つある。1つは、ワークショップ自体を修正したり停止したりすることである。「痛み」につながる「違和感」の原因がワークショップの中にあるのならば、それを止める、やらないようにする。これは1つの止め方である。

もう1つは「言語化すること」である。「言語化すること」はそれ自体が、上記の「止める」ことにもつながっている。いったん、状況を共有し、振り返り「違和感」の原因を探ること。「違和感」を客体として取り出して観察すること、実はそれは「違和感」を「痛み」に直接つなげないための方法であるともいえる。

一宮が重視するのは後者である。「違和感」は「気づき」の機会であり、「気づき」は私たちの「可能性」を開くきっかけである。「痛み」につながる可能性のある「違和感」を単純に否定する「事前に生じないようにする」ということよりもむしろ「違和感」を受け止めたなら、それを「対話を通じて共有」する。そのことを通じて「違和感」を「痛み」よりもむしろ「可能性」に転換する道を探る。それが一宮のいいたかったことなのではないか。

そこで重要になるのは「違和感」をポジティブに受け止められるような仕方であるともいえる。「それは私もおかしいと思う」「私にはわからなかったが、言われたら確かにそうかもしれない」「違和感に気づけなかったことを認め、その状態を修正する」「あなたの違和感を、あなたの違和感というだけにしない」という全体での「違和感」の受け止め、そういうことができるWS

の態勢づくりがポイントになるのではないか。逆を言えば「その違和感はあるあなたの思い過ごしだ」「みんなは違和感を感じていない」と言うことでは「ない」ということだ。

さて、報告者は一宮の論点を完全に認めた上で「ケア」について整理しておきたい。一宮は「ケア」という言葉を「痛みを治癒する方法」としてまずは捉える。確かに「ケア」にはそういう「治癒」の意味がある。その一方で、これが一宮が「ケア」という言葉に覚えた「違和感」の理由でもある。一宮の構えは「痛みを治癒する」ということより、「違和感を共有する」ことにあるのだから。一宮から言えば「ケア」しているつもりはない、ということになるだろう。

一方で、報告者は「ケア」を「置かれた状況を改善しようとする関わり合いかた」として広く捉えている。上述した「対話を通じて「違和感」を「痛み」よりも「可能性」に転換する方法」はある意味で「置かれた状況を改善しようとする関わり合いかた」という意味で「ケア」と言えるのではないだろうか。ケアすることは「気づかい」することであるともいえる。そうであるならば、相手の「違和感」に気づかいする態度は、十分に「ケア」と表現しうるものだともいえるだろう。もちろん、この見解は、一宮の「ケア」に対する語感を否定するものではない。

報告者は上記の点を鑑みて「ケア」は、共生社会のコンフリクトを乗り越えるための鍵概念になりうると感じている。「ケア」については、今後も整理をしていきたいと考えている。

一宮からの報告書に対するコメントを受けて、追記という形式で、考察を展開した。報告者の上記の解釈が、当たっているか間違っているかはともかく、一宮からもらったコメントについて考え抜くプロセスは、より一層ワークショップに対する解像度を高めることにつながった。こういうこともまた、演劇的手法の研究会を行うことの意義なのだとも確認した。

「できないこと」について

一宮のWSでしばしば言及されるのが「できないこと」である。自分自身もジェスチャーゲームや「呼びかけ応える」をやって「うまくできない、失敗している」と感じる。それに対して一宮はWSを通じて「できなくてもよい」ということを繰り返す。ここでは、WSの中で感じた「できないこと」について考えてみる。

「できない」ことには2つの側面がある。1つは「できていない」ことを「事実」として捉える立場である。事実としての「できていない」ということに「気づいた」ということである。「気づく」から自分ができていないことが「わかる」。「わかる」から今の自分の状態を把握することができる。「できていない」ことは修正してもしなくてもよい。「あー、自分こういうことができているんだ」と思っているのもよい。WSでできないことがあっても、なにも困らないから。また、他の人ができていて、自分ができていないことがある。それもまた、そのような事実があるだけである。できる人がいて、できない人がいる、人の多様性があらわになるということである。

もう1つは「しなくてはいけない」という「規範」に対する「できていない」ことである。私たちは「しなくてはならない」こと前提におく場合「できていない」こ

とを「悪いこと」だと考えがちである。なぜか。「しなければならぬ」ことはルールであり、「できていない」ことはルールを破ることであり、ルールを破ることは「悪い」ことだからだ。こんなふうに「できていない」ことに「規範」がつくと「できていない」ことは悪いことで、修正して「できる」ように「ならないといけぬ」ということになる。

先に「呼びかけ応える」という単純なワークでさえも、私たちは勝手に「しなくてはならぬ」「ちゃんとやらないといけぬ」という気持ちを持つことを確認した。「できていない」ことは修正しなければならぬことになる。「事実」として「できていない」ことに気づくだけではだめで「できるようになるべき」ことが大事だということになる。

哲学者のヒュームは「事実と規範」を切り分けること、「事実から規範は導けない」ことを示した。事実とは「～である」こと、規範とは「～すべき／すべきではない」ことである。ヒュームの言葉に従えば「できない」という事実と「できるようになるべき」という規範は別の事柄で、「できないという事実から、できるようになるべきという規範は導けない」ということになる。しかし、なぜか私たちの生きている社会では「できていない」ことは悪いこと、「できること」が良いことになっている。だから「できないこと」をできるようにすべきことが求められる。なぜだろうか。「できる」ようになった方が、人に迷惑をかけなかったり、効率が良くなったりするからかもしれない。また「できていない」ことが「できる」ようになることが、「成長」することで、成長することは良いことだと私たちが考えているからかもしれないし、「できていない」ことを「できてい

ない」ことのままにしていることは怠惰であり、人に迷惑をかける無責任なことだと考えているからかもしれない。

一宮について感心するのは、この「事実と規範」の切り分けを徹底しているからだ。実社会の活動のなかで、どうしたって「できない」ことを「できる」ようにしたいと思ってしまう。それに対して、一宮は「できないことはできないこととしてまずは認める」まずはそこからであることを徹底する。その軸のぶれないことがとてもないことだと感じる。

2つのことを述べておく。ひとつは、少なくとも舞台上の上の表現において「ちゃんとしないといけぬ」という気持ちを括弧にくくっておけないかということだ。「ちゃんとしなければいけぬ」からやるのではなく、ただ相手に一生懸命に向き合うことが「舞台上の上を生きていること」を現前にする。「ちゃんとやる」という規範に従うのではなく、ただ、ひたすらに相手に向かうこと。このことは先の「呼びかけ応える」ことや「愛」の話とも響き合っていると感じている。段取りを「ちゃんとやる」ために「セリフ」の展開を覚えて、それをなぞるのではなく、今この言葉で相手に向かう。「セリフ」がある以上、それは限りなくできない。だけどそうしようとする。そのためには「ちゃんとしよう」とすることのしほりからなんとか自由になること、身軽になること。「ちゃんとしよう」という「かつてに背負った重荷」から自由になることで、目の前の相手に今の言葉で一生懸命に向き合うことができる。舞台上の上で生きているひとが立ち現れる。

だいたい、舞台上の上で「ちゃんとやる」ことを求めるのは演出ぐらいだろう。



参加者の集合写真（写真：usagiMark photo）

もう1つは「多様な人びとが共に暮らす社会」としての「共生社会」についてだ。人びとが多様であるということは、できる人もいれば、できない人もいるということだ。しらないうちに「できていない」ことは悪いこと「できること」が良いことになる社会というのは、できない人が苦しい社会でもある。

ここで「できること」「できないこと」を決めるのはマジョリティであることも確認しておこう。私たちの多くは100メートルを9秒台で「走れない」。先に述べたように「できないことは悪いこと」であるならば、全員が100メートルを9秒台で走れるように「ならなくてはいけない」はずであるが、実際にはそうはならない。理由は簡単だ、100メートルを9秒台で「走れない」人の

方が「多く」で、それが「普通」だからだ。「ちゃんとやる」ことが「普通」となり「普通」でないから「ちゃんとしないといけない」というとき、その「普通」はマジョリティが基準になる。

まずは「普通」であること「ちゃんとしなくてはいけない」ことはマジョリティが決めるということに気がついておきたい。そうすれば「普通」であるとか「できないことがだめなこと」とは単純にいえないことがわかるはずだ。そのとき「できないことをただできないことと受け止める」ことの大事さが浮かび上がってくる。一宮のWSはこの点が徹底されているところが、改めてすごいことだと思う。

4. 第3回 演劇的手法研究会の振り返りワークショップ

報告者：種村 剛・川本思心

■ 要旨

2024年12月17日（火）に、これまで「演劇的手法の研究会」で実施した、3回のワークショップを振り返るワークショップ（以下、振り返りWS）を行った。振り返りWSの目的は、これまで行ってきた、3回のWSを改めて内省し、何を気づいたのか、確認・共有することである。演劇WSの振り返りでは、演劇的手法を教育の現場やWSに用いることのリスクが示された。レゴシアスプレイを用いたWSについては、その利点と汎用可能性、展開性が示された。本節では、それぞれのWSの振り返りについてまとめる。

4.1 実施概要

日 時：2024年12月17日（火）18:00~20:30
場 所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ
ファシリテーター：川本思心、種村剛（以上、リカレント教育推進部）
参加者：佐久間・清水・熊木・前田・戸澤・田中・中野・相馬（19:00より）

振り返りWSの全体は種村が設計した。PANCETTAと鴻上さんの演劇WSを振り返るについては、種村が担当した。レゴWSを振り返るについては川本が担当した。実際のWSの実施スケジュールは次である。

表 4-5 振り返りワークショップのスケジュール

時間	内容	対応する節
18:00~19:30	一宮さんと鴻上さんの演劇WSを振り返る（種村）	4.3
19:30~20:30	レゴWSを振り返る（川本）	4.4

4.2 振り返りワークショップの目的

2024年12月17日に振り返りWSを扇谷記念スタジ

オシアターZOOスタジオで実施した。これまで行ってきた3回のWSに参加した本事業に協力予定の役者が参加した。

- 第1回：2024年9月25日（水）18:00~21:00 /
9月26日（木）9:00~12:00
「共生社会のために、演劇が、自分ができることは何？」
- 第2回：2024年11月25日（月）18:00~21:00
一宮周平さん（PANCETTA）によるWS
- 特別回：12月15日（日）9:30~16:30
鴻上尚史さんによるWS

今回の振り返りWSの目的は、これまで行ってきた、3回のWSを改めて内省し、何を気づいたのか、確認・共有することである。WSで得たことを深め、さらに、展開するためにはどうしたらよいか、そのビジョンを得ることをねらいとしている。以下、それぞれWSのファシリテーターを行った種村と川本が振り返りの内容について記録する。

4.3 一宮さんと鴻上さんの演劇ワークショップを振り返る

最初に種村から、今回の振り返りWSの趣旨説明を行った。それぞれのWSで体験したアクティビティを実際に再現しながら、思ったことや感じたこと、考えたことを共有する方針を確認した。

次に、一宮と鴻上による演劇WSの内容を共有し、種村の所管を共有した。共有内容については、添付した資料を参照。以下、演劇WSの振り返りの軸になった、2つのアクティビティを取り上げ、参加者から示された意見、そして報告者の考察をまとめる。

「名前を呼びかけ応える」名前を呼ぶことの難しさについて

参加者で円陣を組み、WSで行った「名前を呼びかけ応える」をやりながら、振り返ることを行った。「名前を呼びかけ応える」とは次のようなアクティビティであ

る。前の報告書から抜粋する。

講師と参加者を含めて、円陣をつくり、最初のアクティビティを行った。1人ずつ右手を挙げて自分の呼んでもらいたい名前を発話し、残りのメンバーはその名前を呼び返すワークである。講師からは「やっているうちに覚えていく」「覚えられなかったら教えてもらえばよい」と声かけがある。人数が多いので丁寧に確認しながら、3周ほど行う。次のワークは、円陣の順序に沿って、1人ずつ無言で右手を挙げ、残ったメンバーは先ほどの名前を呼びかけるアクティビティである。だんだんと互いの名前が入っていく。

次のワークは「名前を呼びかけ応える」ワークである。右手を挙げ自分の名前を発言した後、他のメンバーの名前を呼びかける。このとき大事なのは、呼びかけられた者と呼びかけた者が「呼びかけを送ったこと、受け取ったこと」を相互に確認することである。呼びかけられた者は、次に呼びかける者になり、他のメンバーに名前を呼びかける。

この「名前を呼びかけ応える」をやるなかでいくつか感想が出た。自分で〈呼んでもらいたい「名前」を自分でつけること〉と、〈名前を呼ぶこと〉である。

〈名前を呼ぶ〉ことも、そのための〈呼んでもらいたい「名前」を自分でつけること〉も、〈自分の名前を相手が「呼ぶ」こと〉も「したくない」「されたくない」と感じる参加者もいる。その点において「呼びかけ応える」は実施のハードルが高いアクティビティではないか。参加者の様子や属性を考えて、もっと丁寧にを行う必要があるのではないか。

〈呼んでもらいたい「名前」〉が「面白いニックネーム大会」ようになってしまうことがある。「面白い名前をつける」ゲームようになるのではないか。

〈呼んでもらいたい「名前」〉の範囲はどこまでなのか。このアクティビティの中で完結する〈呼んでもらいたい「名前」〉なのか、WS全体まで、この〈呼んでもらいたい「名前」〉を進めるのか。この範囲についてどのように折り合いをつけるのか。

〈呼んでもらいたい「名前」を自分でつけること〉は確かに難しい。その場で宣言することよりも〈テープ名札に名前を書く〉という準備をいれたほうが負担が小さくなるのではないか。その際は「ひらがな」などを用い



円陣を組んでふりかえりを行う参加者

〈写真：清水友陽〉

て、漢字を使わないで書くようにすると、同じ名前が呼びかけられても印象が変わるのではないか。

報告者考察 「名前」を呼ぶこと、つけることのリスク

この名前に関する議論は、次の点で興味深い。

1つ目、「名前」に関わることである。自分の「名前」（例えば、「種村剛」）は、自分が決めたものではない。名前は、自分のいないところで「与えられる」ものである、ということがまず軸にある。自分が決められない名前が、自分に勝手につけられて、否応なく使わなくてはいけないものが「名前」である。

2つ目、その上であえて自分の名前を自分に授けることがある、例えば、ペンネームなどはそれである。ここで重要なのは、自分のつけた名前は、他者がそのように呼ばなければ、名前として成立しないということである。たとえば、私が自分のペンネームを「よしだあきら」と名付けたとしても、それを他者が使わない限りそれは名前として成立しない。名前とは他者との相互行為の中で成立する。

3つ目、名前は相互行為で成立するため、次のようなことも生じる。他者がニックネームをつけることがある。たとえば、今日からお前は「アンソニー」だと名づけ、みんなが「アンソニー」というニックネームを使い続ければ、私自身は「アンソニー」と呼ばれたくない、そんなニックネームはいやだと感じていたとしても〈私は「アンソニー」とならざるを得ない〉。いいかえれば、私は「アンソニー」であることを他者との関係の中で「強制される」ことになる。だから、名前をつける、つけられる関係には権力勾配がある。「変なニックネーム」を勝手につけられることや、人を番号で呼ぶことは、一種の暴力であり、いじめにつながることは、そういうことだからであろう。

名前は那人自身につくものであり、私が何者であるかをまずは示すものであることと、名前が当人の実存（私がそこにいること）に関わることはほぼ同義である。だから名前は重要である。

ここからいえることはなにか。第1に、WSで名前を扱うことについては、慎重になった方がいいということである。その理由は、名前は那人の実存に関わるものであるから、そして、他人が相手の名前を勝手に決める、決められるという状況は、不均衡な権力関係を生じさせるからである。

第2に、第1は、WSでの名前の扱いについては、当人の考えが尊重されるべきであるということにつながる。このテーゼを規範的に考えて「少なくとも親以外の他人はその人の名前を勝手に決めるべきではない」とするならば、これは逆をいえば、WSで使う名前を決めるのは本人でしかありえないということになる。

第3に、一方で相互行為の中で私が成立し、その私は空白ではなく、その人としてあることを示すものが、名前である。単に「あなた」や「01号」というのっぺりとした存在ではない、今ここにいる「あなた」と向かいたいとするのならば、名前はあった方がよい。

第4に、もしスモールステップを踏むのならば「名前」の代わりに「あなた」と呼びかけることになるのだろう。「私あなた」と呼びかけ応えることで「あなた」はそこに存在する。名前があれば、そこに多くの「あなた」からさらに「1人だけのあなた」に1歩すすめることができる。名前を呼びかけることで、あなたは

その名前を持つ者としてそこに「存在」するということである。

「あなた」でいいのか「名前」にするのかということ、このWSのデザイン、ゴールの設定と関係する。別に名前なんて知らなくても「あなた」でこのWSが十分であるとするのならば、名前の呼びかけは必要ないだろう。でも「名前」を呼びかけあえる関係を最後にはつくりたいとするのならば、名前をWSでどう扱うかについては事前に設計しておくが必要になるだろう。そのときには、この場で〈呼んでほしい「名前」〉を自ら表明する機会があった方がよい。1番最初に「名前を呼びかけ応える」ことが乱暴であるとするならば、そのタイミングを測ることが必要であろう。〈呼んでほしい「名前」〉を、今ここでみんなの前で表明したくないというのであれば、テープ名刺に書いてもらうことになるだろう。

「アイコンタクト鬼ごっこ」を通じた振り返り

名前を呼ぶことは難しい。ならば、アイコンタクトを1回やってみようということになり、鴻上WSで行った「アイコンタクト鬼ごっこ」を試してみた。これは次のようなアクティビティである。

1人を円陣の中央に配置する。この1人が「鬼」になる。円陣にいる人（プレイヤー）はお互いアイコンタクト（互いに視線を合わせる）を試みる。アイコンタクトがとれたと思ったペアは、互いの場所を入れ替えるように移動する。鬼は、その入れ替える場所に置き換わるように動く。鬼に場所を取られて入れ替えられなかったプレイヤーが次の鬼になる。つまり、プレイヤーは鬼に悟られないようにアイコンタクトをして、場所を入れ替えること、鬼はそれを阻止することがゲームの肝になる。ルールとして、同時に複数の入れ替えが生じないようにする。

「アイコンタクト鬼ごっこ」は、目を合わせたくないければ合わせないでいられる点で「アイコンタクトをしたくない」人にとっても参加可能となっている。試してみると、1人のプレイヤーが鬼に居続ける状態が生じてしまった。ここで次のコメントがあった。

「アイコンタクト鬼ごっこ」を行うと「1人の人を鬼に居つづけさせる状況」や「その状況に人を陥れることを楽しむような振る舞い」が生じる可能性もあるのではないか。

ゲームをアクティビティで行うことの「残酷さ」がここにはある。しばしば子ども集団の遊びの中で生じる「年少者が鬼になりつづけないようにする配慮」をWSの中で組み込むことは難しい。なぜなら「配慮」はしばしばその人が「弱者」であることを示すものである。子ども集団の中の、自然発生的な「みそっかす」扱いを単純に、大人も入る、設計されたWSに組み込むためには、その人を「特別扱い」することから生じる負担や負荷について自覚的になる必要があるだろう。

この流れで、鴻上さんのWSで行った。「ジェスチャー回し」と「ストーリーづくり」に展開した。ここでは、鴻上さんのWSの展開の特徴について言及が

あった。今回、鴻上さんのWSを企画した報告者は、1) 演劇経験者が参加することを伝え、2) エンパシーに関連する内容についてのWS内容をリクエストした。先方から、2) について、サブ・テキストの解釈をメインとした内容を提案され、快諾した。

結果として、1) 演劇経験者向けの、2) サブ・テキストの解釈についてのWS内容だったため、演劇教育の手法を学ぶためWSというよりもむしろ、俳優養成のメソッドに関するWSのように感じた参加者もいた。

この結果の責任は、WSを企画した種村にある。WSの内容を参加者に十分に共有しなかったこと、さらには、どのような内容のWSを行うかについて独断で決めた部分があったことも否めない。WSの準備には課題が残るものになった。

ただし、報告者の種村にとっては、鴻上さんのWSのレポートにまとめたように、鴻上氏の演出や演技の方法論について、体験しながら知ることができ、その点においては、この経験は非常に大きなものであった。鴻上氏の著作だけではわからない、具体的なWSの血肉の部分を楽しむことができたと感じている。詳細は、冊子版付録の鴻上WSのレポートを参照して欲しい。

報告者考察 スモールステップの限界と「嫌なことはやらない」グランドルールの不全

以上の振り返りWSで報告者が感じたことは、端的に、演劇を教育に用いることの難しさである。演劇はそこにかかわった人になんらかのダメージを負わせる。傷つける、負荷をかける。報告者自身は、教える側の人として、教えられる側の人に生じるダメージについて、正直なところあまり考えていなかったということ、思いしらされた。

演劇創作を教育に用いるということの限界を感じたというところが正直なところである。

例えば、視線を合わせたくない人に視線を合わせる、合わせさせる。名前を言いたくない人に、名前を言わせる、名前を呼ばれたくない人の名前を呼ぶ。人が一緒に何かをする時には、何かをしてもらわなくてはならないことがある。したくない人にもそれをお願いしてやってもらうことがある。それは、したくない人にとって「負担」であり「嫌なこと」である。それを回避する方法として、スモールステップなどが考案され、応用されている。しかし、これに対して2つの批判的意見を提示しておく。

ひとつは、所詮スモールステップは小手先なのではないか。ちょっとずつやったとしても「嫌なものはいや」なのではないか。「嫌なもの」を少しずつ負荷をかけることで「錯覚」させているのではないか。それは、ざっくり言えば本当は嫌なことを「騙して」やらせているということではないか。細かく切ってもピーマンは嫌い。スモールステップとは、嫌いなピーマンを細かく切ってハンバーグに入れて「騙して」食べさせるようなことをしているのではないか。それは倫理的に「良いこと」といえるのか。

もうひとつは、演劇で生じる「本当は嫌なこと」はその人の実存、つまり、その人の存在の核に触れるような意味において「嫌なこと」であるように思われる。今回の振り返りWSはその点を明らかにしたと感じている。先の例では「嫌なこと」の例としてピーマンを挙げ

た。ピーマンには「食わず嫌い」ということもある。食べてみたら思いの外、美味しかったということもある。しかし、演劇の「嫌なこと」はピーマンごとではない。「名前を呼ぶ・呼ばれること」についての違和感、名前という実存の核に触れることである。演劇を創作する過程には「昔の辛い気持ちを思い出す」ようなことがある。そのような、実存の核に触れるような「嫌なこと」は「食わず嫌い」とは異なる。演劇WSで生じる実存にかかるような「嫌なこと」は、スモールステップで回避できるようなものなのだろうか。そうとは思えない。

今回の振り返りWSでは、演劇教育やWSは実存の核に触れるような「嫌なこと」が生じるリスクがあることを改めて認識した。そのリスクを負ってまで演劇的手法を用いる必要はないのではないかと。「嫌なこと」については、それをやらなくてはならない側は「嫌なこと」であり、負担が生じ、傷つくことがあることはいうまでもない。一方で、WSに参加者に「嫌なこと」をやらせることは、やらせる側も傷つくことである。

一宮のWSのレポートにおいて、PANCETTAのハラスメント対策について言及して「傷つく」ことのケアについて書た。今、振り返ると、私の見解は楽観的にすぎるのかもしれないと感じている。一宮は関係において「リスクをとって1歩踏み込む」ことをいう、それは彼なりの態度であり、一般化できないものだろう。そう考えると彼にとって「名前を呼びかける応える」ということは、そこから大きなリスクを負っていて、一宮はそれをわかって自覚的にこのアクティビティを行なっているということになる。それは、彼のWSのデザインと、到達点にとって必要だからであろう。

もう少しだけ述べておく。「嫌なことはやらない」というグランドルールと「見学者」についてである。演劇WSには、実存の核に触れるような「嫌なこと」が生じるリスクがある。ゆえに演劇WSの中で行われるアクティビティに対して「嫌なことはやらない」グランドルールを設定することは合理的である。

ゆえに、演劇教育の実施に対して、現時点での報告者の持つ答えは、「嫌なことはやらない」、演劇にかかわりたくない人は参加しなくてもよい、という条件の下で演劇教育は行われるべきだ、ということになる。こうすることでしか回避できない、痛みや実存的な負荷が、演劇教育にはあることを、完全に認める。

しかし、一方で「嫌なことはやらない」というままでは何も進まないことがある。だから、演劇教育は二枚舌をつかう。「嫌なことはやらなくてもよい」と言いながら「嫌なことでもやってみよう」という。「演劇教育は二枚舌を使う」ということに対する倫理的な判断は一旦おいておこう。ここで考えないといけないのは、「嫌なことはやらない」グランドルールは本当に機能するのか、ということである。

ここで補助線になるのは協調性、すなわち「みんな」である。「みんな」がやっているのだから、嫌でもやらなくてははいけない」ということを私たちは考えがちであるということだ。この規範が前提にある以上、「嫌なことはやらない」グランドルールは機能しない。「みんな」がやっている限り、私たちはそれを「やらなければならない」からである。このようなことから伺えるのは、演劇教育がセーフティに実施できるための、前提には「多様性」の尊重があるのではないかとということだ。「みんな

な」がやろうがやるまいが、自分がやりたくなければやらない、ということ認めること。それは協調性を重視するというよりも、そこから外れる個人の意思を尊重するという点において、多様性の重視に軸足を置いている。

つまり、多様性を重視する社会であるから、演劇教育が可能になるのではないかと。今回のプログラムは、協調性から多様性に重点を移すための演劇教育である。これは、協調性が前提にあることを示している。ということは、そもそもの前提が違っているようにも思える。

一方で、仮に「嫌なことはやらない」グランドルールが機能したとしよう。「嫌なことはやらない」としてアクティビティに参加しない人は「見学者」となる。見学者がいることは、そこに「見る-見られる」関係が生じることになる。それはやはり権力勾配を生み出す。とりわけ演劇は「見られる役者と見る観客」で成立する。だから、この「見る-見られる」関係における非対称性と権力関係について鋭敏である。経験的にも、WS実施において、実施者側から「単なるWS見学者」は忌避される傾向がある。だから「みんな」に等しく参加してもらうことが前提になることが多い。つまり「嫌なことはやらない」としてアクティビティに参加しない「見学者」は「WSの阻害要因」、この言葉が強すぎるのであれば「WSにおいていない方がよいもの」であるともいえる。言い換えれば、「嫌なことはやらない」グランドルールの設定はWS実施の必要条件でありつつ、同時に、阻害要因にもなりうるという諸刃の剣の側面を持っている。これも、演劇WSがいつでも内包する問題であるといえるだろう。

4.4 レゴ® シリアスプレイ®WSを振り返る (川本)

レゴ® シリアスプレイ® (以下、レゴ) WSに関する振り返りコメントの概要をまとめ、報告者の考察を示す。振り返りは、演劇WSの振り返りの流れで行われ、みなが車座に座って、感想を共有することで行われた。

参加者の振り返りのコメント

今日もレゴで振り返りができたらよかったのではないかと。

作品をまとめてストーリーにすると、言及しない・できない作品があったのがちょっと気になってしまった。演劇ワークショップしていても「言及しない・できな



車座でふりかえりを行う参加者

〈写真：清水友陽〉

いことが気になる」ことがあるかもしれないと気づいた。

作って形になっていって、その中でパーツの機能を知ることから「こういうつなげる人になりたい」という考えがでてきた。手で考えるということを体験した。

「札幌の演劇の悪いところ」というお題もあって最初どうかな、と思ったが手を動かして作っていくことでできた。

文字起こしをみて、自分の発言をみるのが無いので、こんなことしゃべっていたんだというのがわかった。ありがたい。

最初はレゴでなにをするのか……とおもっていたが、レゴしかない、逆にレゴ以外ではできないと感じた。

自然と相手をほめあう関係ができていた。

みたことがないパーツがたくさんある。レゴが並んでいるだけで気分があがった。

「あんなパーツあったんだ」「こういう使い方あるんだ、次使おう」とおもった。

レゴには形がある、というのがよい。粘土ではそうはいかない。粘土や絵だと上手い下手がでてしまう。

作品について言及しても作品は傷つかないので安心してワークができる。演劇のワークショップでは非常に慎重に言及する必要がある。

演劇では目を見ましようといったアプローチが多いが、そうではないので楽に感じた。

またやりたい。

報告者考察

1) レゴWSではワークを詰め込む傾向がある。今回はやりやすい参加者だという想定もあり、さらにワー

クをつめこんでしまったかもしれない。

情報量が多い作品をどうまとめて全員参加にするかが課題になる。

今回3回作品（「強み」・「くらし」・「人材」）をつくったが2回（「強み」・「くらし」）つくってそれぞれをしっかりと共有した方が良かったかもしれない。

「くらし」はAT3（ランドスケープ）を初日最後と2日目頭でしっかりできたが、「強み」もAT3かAT2（共有モデル）で実施するのが良いのではないかと。

「人材」についてはAT2をやるのがよいか。

2) 安心してとりくめる問い、自分ごととしてとりくめる問いの設定が重要。事前にファシリテーターだけで良い問いをつくることは困難なため、事前の意識あわせが重要。今回はそれができた。

3) レゴWSは、おおむね好評だった。研究会の進め方の意思確認、テーマ・教育プログラム企画だけではなく、演劇WSの導入部等にくみこむことも可能かもしれない。

共生をテーマにした場合、ポジティブ・明るい問いだけでは留まらない。難しい問題をどのように安心してとりくめる、自分ごとになる問いにするかが課題である。

物体志向・間接的なアプローチ傾向のレゴWSから、人間志向・直接的なアプローチ傾向の演劇WSをどうつなげるか。これができるレゴ® シリアスプレイ® としても非常に発展性がある。



集合写真 〈写真：清水友陽〉

付録：振り返り WS 配布資料

2024年12月17日 演劇的手法の研究会 於：シアター ZOO

PANCETTA と鴻上さんの WS を振り返る

種村 剛

1. PANCETTA の WS

内容

- ・呼びかけて応える
- ・呼びかけて応える（サイレント）
- ・ジェスチャーしりとり
- ・構成演劇（声）

ポイント

- ・基本としての「呼びかけて応える」
- ・制約と一生懸命
- ・「できないことはだめなこと」から「できないことをできないこと」として認めること
- ・観察・受け取る・再現する
- ・「傷つき」のケアから「気づき」へのケア

2. 鴻上さんの WS

内容

- ・アイコンタクト鬼ごっこ
- ・拍手回し、声回し
- ・ジェスチャー回し、ストーリー作り
- ・サブテキストに意識をむけた創作

ポイント

- ・サブテキストの読み取りとエンパシー
- ・目的／障害／行為／状況／動機・感情
- ・実感 | リアル・うそくさい・うそ
- ・心の旅の長さ
- ・背中を押す

5. 第4回 心理的安全性を考えるワークショップ

報告者：種村 剛

■ 要旨

2025年2月3日（月）、前回の「演劇的手法の振り返りワークショップ」で挙げた、ワークショップの心理的安全性について考えることを目的としたワークショップ（以下、WS）を行った。今後、演劇を教育に用いること、あるいは、学校などで演劇的手法を用いたワークショップを行う際に、実施者が心理的安全性を担保することは絶対に必要である。来年度の「共生を支えるコミュニティマネージャー」養成プログラムの実施だけではなく、役者がファシリテーターとしてWSを行うことを含めた、全般的なスキルアップを図ることが、本ワークショップのねらいである。本節では、報告者が、実際にWSに参加した体験を踏まえ、WSの内容と、そこから得られた、心理的安全性についての知見をまとめ、報告者の考えたことを記録する。

5.1 実施概要

日時：2025年2月3日（月）19:00～22:00

場所：扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオ

ファシリテーター：佐久間泉真（弦巻楽団）

参加者：佐久間・清水・熊木・前田・木村・田中・常本・中野・相馬・種村・竹原（19:45より）・磯貝（19:30まで）

表4-6 心理的安全性を考えるワークショップのスケジュール

時間	内容	対応する節
19:00～19:45	セッション1 「心理的安全性」の言葉の意味を確認する	5.2
19:45～21:00	セッション2 架空のワークショップに向けて、グループワーク	5.3
21:00～22:00	グループワークの発表と共有	5.4

5.2 セッション1「心理的安全性」の言葉の意味を確認する

19:00より、扇谷記念スタジオ シアター ZOO スタジオで、WSがスタートした。冒頭、種村より全体を構成する「演劇的手法の研究会」の趣旨説明と、今回「心理的安全性」をテーマにすることの意味について共有が行われた。その後、ファシリテーターの佐久間に進行をバトンタッチした。

まず、参加者は、サークルをつくり、椅子を配置して座った。佐久間よりハンドアウトが配られ、それに沿って「心理的安全性」の言葉の意味の確認を行なった。

ファシリテーターを務める佐久間は、ハラスメント対策などの研修を行っており、心理的安全性をテーマにしたWSのファシリテーターとして、適任だと思われる。

最初に、心理的安全性 (psychological safety) の定義が紹介された。エドモンドソンの心理的安全性の定義は「チームのメンバーが共有する、対人関係におけるリスクを負っても安全であるという信念 (A shared belief held by members of a team that the team is safe for interpersonal risk taking.)」である。

また、ピョートル・フェリクス・グジバチは、心理的安全性を「メンバーがネガティブなプレッシャーを受けずに自分らしくいられる状態」「お互いに高め合える関係を持って、建設的な意見の対立が奨励されること」と説明した。

補足として、佐久間は、心理的安全性に関するよくある誤解として「心理的安全性が高い状態は、誰も厳しいことを言わず、意見の対立がないこと」を挙げた。この指摘は重要である。

ジグバチは「建設的な意見の対立の奨励」を挙げている。また、エドモンドソンは「リスクを負っても安全」と述べている。この「リスクを負っても」が重要である。リスクを負うとは、具体的には「厳しいことをいって意見の衝突がある」こと「対立すること」である。言い換えれば「意見の衝突や対立があったとしても安全」ということになる。ここは非常に重要である。

佐久間は、具体的な「対人関係のリスク」として「無知」だと思われること、「無能」だと思われること、「邪魔」だと思われること、「否定的」だと思われることを挙げている。相手、あるいはグループのメンバーに「無知」「無能」「邪魔」「否定的」と思われることは、確かにリスクであるといえるだろう。

この「対人関係のリスクのリスト」は、後に考察で取り上げる。

佐久間は、心理的安全性が保たれていないグループを「心理的「非」安全なチーム」名づけ、その問題を整理した。補助線になるのは中野民夫『ワークショップ』(2001) の、ワークショップの3つの特徴、参加、体験、相互作用である。

ワークショップでは、参加者は、双方向的な状況で、積極的な態度で学ぶ。それは他者から強制されない自発性が担保されつつ、自分の行動が全体に影響する関係で

ある。体験を通じた学びは、言葉や知識だけではなく、身体経験から学びを深める、そのためには、試行錯誤が重要になる。また、相互作用を引き出すために、ワークショップでは上下関係のない平等な関係や体験の共有が重視される。

要約すると「心理的「非」安全なチーム」では、コミュニケーション、すなわち、互いに関わることで自らのリスクが前にでて、ワークショップの、参加、体験、相互作用が抑制されてしまうのである。佐久間はそれを「コミュニケーションをとること自体がリスク」と表現した。これはいい得て妙である。

逆に、佐久間は心理的安全性が高いチームは生産性が高いとする知見を紹介し、石井遼介『心理的安全性のつくり方』(2020) より、心理的安全性を確かめる4つの因子を紹介した。それは「話しやすさ」「助け合い」「挑戦」「新奇歓迎」である。言い換えれば、コミュニケーションをとって知見を共有し、互いにフォローし合い、チャレンジすることを受け入れ、ユニークなアイデアを試すことが奨励されることである。

次に、佐久間は、セクション2で実施するワークショップの説明を行なった。ワークショップは2人1組になり、架空のワークショップの設定を考えるものである。参加人数・属性、実施時間、会場、ワークショップの目的を示し、状況と目的に沿ったワークショップの内容を構成することがお題である。ワークショップの内容は、具体的なアクティビティ、アクティビティを行う意図、時間配分で構成される。2人1組なので、ファシリテーションの役割分担についても考えることが必要である。

今回は「心理的安全性」がテーマなので、ワークショップにおいて心理的安全性を保つための工夫について明示することが求められることが、参加者に伝えられた。

5.3 セクション2 架空のワークショップに向けて、グループワーク

説明のあと、面識の少ないメンバー同士でペアを作り、グループワークを行なった。佐久間は全体を見る役割に回った。グループワークは、75分ほど行われ、それぞれのチームでは活発なやりとりが行われているようであった。



グループワークの様子



〈写真：佐久間泉真〉

5.4 グループワークの発表と共有

およそ1時間ほどかけて5グループのグループワークの成果を確認した。ここではそれぞれの、グループワークの発表と心理的安全性を保つための工夫についてまとめる。

1番目の田中・中野ペアは、田中が実際に経験した、小1~4年の児童10人を対象としたワークショップの失敗談が語られ、その失敗の要因として考えられたものが示された。第一に「知らない子」同士で話すということ自体が難しいこと。第二に、ワークの内容をこなすことが目的となり、参加した子どもが楽しめなかったことである。田中はこれを「ピリピリしている」と表現した。これらを踏まえて「遊ぶ」ことの重要性を本ペアは指摘した。子どものワークのチームビルディングとして「遊ぶ」ことは心理的安全性の因子の一つ「話しやすさ」を促進するために重要であろう。特に、グループで体を動かす遊び、新聞紙などのものをつかたりする遊びは、自然と「助け合い」や「挑戦」が生まれてくるのではないだろうか。また、質疑では、親がWSの見学者になったことが、子どもの心理的安全性を損なったのではないかと指摘があった。WS後に親から否定的なことを言われることを恐れて動けなくなるというのである。それは確かにありそうなことである。見学者の扱いも、心理的安全性を担保するためには重要な要素であろう。

2番目の相馬・竹原ペアは、企業から依頼されたホテルの従業員を対象とするコミュニケーション促進のWSを設定した。演劇の経験がない人を対象として、自己紹介、並び替え、ペアを作って「1-2-3ゲーム」、他己写真紹介からグループに拡張して、「ナイフとフォーク」から「フレーム作り」として「創作料理を体で表現」でフィニッシュというプランが挙げられた。ここでのポイントは「スモールステップ」である。体を動かす、2人で話す、人を増やして、最後に身体表現でフィニッシュできるように、少しずつ難易度を上げていくところが、心理的安全性を保つための工夫である。興味深いのは、話す前に体を動かすが入ることである。つまり、話すことより動くことの方が難易度が低いということである。コメントとして、お題が少し難しいので、その前に何かあるといいのではないかとあった。「お題の設定」もまた、心理的安全性と関係する。これは別のペアの発表とも関係する。本ペアでは「ファシリテーターがあえて心理的安全性を損ねるような態度を〈演じる〉」ことが提案された。ファシリテーター同士の模擬動作で、間違えた相手を「非難」する、そういうことをあえて演じて、参加者に内省を迫り、心理的安全性を促進するプランである。ペアのファシリテーターが参加者の前でどのように振る舞うかもまた、心理的安全性と関係してくるといえる。

3番目の清水・常本ペアは、中高一貫女子校、高校1年生の1クラス30名を対象とした、4月に行う、コミュニケーションWS、3時間である。最初の1時間は「間違っても大丈夫」「自分を大切にすることを考える」時間に設定する。次の90分で、6人程度のグループを作り「最近びっくりしたこと」を共有し、3番目のびっくりしたことを、フレームで表現することである。「最近面白いこと」だと、面白さの評価が入り「思っているほど「面白くない」ということがありえる。「びっくりしたこと」ならば、他者の評価から相対的に自由になれるだろう。このように「お題の設定」を工夫すること

が、心理的安全性を保つための工夫となる。グループで1番びっくりしたことではないことも、評価からの自由という点で重要である。「評価される」こと、言い換えれば「序列がつくられてその中に加えられる」ことは、対人関係のリスクのうち、相対的ではあれ「無知」「無能」と評価されることと関連する。できる・できないで評価するのではなく、別の評価軸を入れることが、心理的安全性を担保するためには重要であろう。

4番目の熊木・種村ペアは、小学校5年生、学習発表会に向けた3回のWSの1回目、コミュニケーションWS、45分である。心理的安全性を高める工夫として、開始前の時間でインフォーマルなタッチポイントを作ること、最初にグランドルールを決めること（ふざけすぎたら危ないから止める、その時は指示にしたがってねを冒頭に確認する）、ファシリテーターが漫談形式（インストとツッコミ）で進行すること、小さなことを褒めていくことを挙げた。雰囲気を見て、難しそうなら、コミュニケーションを伴わない「拍手回し」いけそうなら「わたし・あなた」といった、複数プランを準備することを挙げた。心理的安全性を担保すること、いわば「対人関係のリスク」が少ないように感じられるように、場を設定するためには、場ができる前のインフォーマルな時間で、場を温めることが重要なのではないかと考えた。また、ファシリテーターが「滑っても大丈夫であること、つまり、失敗しても恥ずかしくないこと」を自らの態度で示していくことも重要なのではないかと考えた。これは「ファシリテーターがあえて心理的安全性を損ねるような態度を〈演じる〉」とは表と裏の関係にある。しかし、どちらも2人のファシリテーターがどう機能するかがポイントになっている点では変わらない。

5番目の前田・木村ペアは、市役所の新人職員を対象とした、9月実施予定のコミュニケーションWSである。ストレートラインから、ペアをつくって「はい・いは・どん」は、相馬・竹原ペアと同様の進行である。喋らないで「ナイフとフォーク」を行い、話し合いの時間を持ったあとに、2チーム分かれてタブローをつくることでフィニッシュである。タブローのお題として「市役所」といった、モノではあるが表現しにくいものを挙げることの面白さが指摘された。

22:00に発表が終わり、WSは終了した。



ポスターを作って発表を行った

〈写真：佐久間泉真〉

5.5 WS から得られた心理的安全性についての知見

上記のグループ発表から得られた心理的安全性についての知見を箇条書きでまとめる。

- ・スモールステップの重要性、できることから順に難易度を挙げていく WS のデザインを工夫する。
- ・グランドルールの設定、最小限でよいのでルールを決める。態度が悪いから止めるのではなく「ルール」だから止めることへ合意を作ることが、心理的安全性を担保する。
- ・「できる・できない」「うまい・へた」という評価を行うことは避けたほうがよい。むしろ、できないことを喜ぶ、失敗したら「楽しむ」というモードをつくる。
- ・ファシリテーターの態度が心理的安全性を担保するためには、重要である。
- ・ファシリテーターや講師の間の信頼関係も重要である。
- ・WS が始まる前のインフォーマルな時間を有効に使う。
- ・「遊び」や「楽しい」時間になるように設計する。
- ・話すことより体を動かすことのほうが、心理的安全性が高い。
- ・見学者をなるべくなくす。「見られて」いることは、一方的に評価されていることを意味する。「見る・見られる」関係に意識を向けて、全員が参加できるようにする。

5.6 WS を通じて報告者が考えたこと

WS を受けて心理的安全性について2点述べる。第一に、私たちが WS で指摘した心理的安全性と、エドモンドソンらが提示する心理的安全性には違いが存在することである。先に対人関係のリスクのリストを示した。リストには「無知」「無能」「邪魔」「否定的」が挙げられている。「無知」「無能」は知識やスキルに関する指標である。これらは、知識がないスキルがない、そのように評価されることがリスクであることを示している。「邪魔」「否定的」はグループに対する貢献に関する指標である。グループの成長に貢献しない、あるいは足を引っ張るから「邪魔」であり「否定的」である。つまり、心理的安全性に関する、対人関係のリスクのリストに示されていることは、個人の能力と、組織への貢献の「低さ」である。

一方で、グループワークで出た論点のいくつかは「羞恥」に関わっている。「恥ずかしい」と感じるのが、心理的安全性を損ねると私たちは考えている。「羞恥」は先の対人関係のリストには含まれていない。しかし、WS を踏まえると、私たちにとって「羞恥」が、演劇を含めた WS の心理的安全性の鍵として捉えている。今回のファシリテーターを務めた佐久間は、本レポートの草稿を読み「心理的安全性がもともとビジネスの現場（生産性の高いチーム作り）から発展した概念であること、エドモンドソンがいるアメリカと日本とでは多様性の前提が異なり、「異質であること」自体への捉え方が異なる」点を指摘した。このようなことも踏まえた上で、主語を大きくしていうことはあまり好まないのだけれど、日本における心理的安全性は、海外のそれとは違って「羞恥」こそが肝になっているのではないかと。

もちろん、能力と貢献が「低い」と「羞恥」には関連がありうる。私たちは「間違えることが恥ずかしい」「失敗することが恥ずかしい」と感じることもある。間違えることや失敗することは、自身の能力の低さや組織へ

の貢献がないことを含意する。つまり、個人の能力と、組織への貢献の「低さ」は「羞恥」の原因になりうる。

しかし「羞恥」にはそれとはまた異なる側面がある。それは端的に「人と違うことが恥ずかしい」のである。先にあげた「失敗」や「間違い」の「恥ずかしい」についても、能力や貢献不足に起因するというよりもむしろ、「みんなが」成功している・正解しているのに「自分だけが失敗したり間違えたりして恥ずかしい」という側面はないだろうか。私にはあると思う。

もしかすると、その要因の一つは「親の声かけ」なのではないか。「A ちゃんはできているのに、あなたはできていない、だから親である私は「恥ずかしい」。そういう子どもに対する声かけは「ある」のではないかと。面白いのは、ここで恥ずかしがっているのは「親」であり、失敗している「子ども自身」ではない。親の「恥ずかしさ」が「子ども」に転写される過程には、次のような理路があるのではないだろうか。

先の声かけにはメタメッセージがあるように思われる。「A ちゃんはできているのに、あなたはできていない、だから親である私は「恥ずかしい」ゆえに「あなたも恥ずかしく感じなさい」。「あなたも恥ずかしく感じなさい」これが強烈なメタメッセージになっているのではないかと。「親を辱める、あなたもまた恥ずかしい存在である」という。

話を戻そう。「羞恥」を声かけでケアするのは難しい。なぜか。「このワークショップでは失敗しても恥ずかしくないよ、大丈夫だよ」という声かけの前提には「失敗したら恥ずかしいと一般には考えられている」ことがある。「みんなと一緒になくても大丈夫なんだよ」という声かけは「一般にはみんな一緒がよいことで違っていることはよくないと思われる。でも」という、私たちの社会的事実が前提になっている。そうであるならば「みんなと一緒になくても大丈夫なんだよ」という声かけは、結局、その前提となる文脈「みんな一緒じゃないと恥ずかしい」「失敗したら恥ずかしい」ということを、再強化しているのではないかと。そうであれば「このワークショップでは失敗しても恥ずかしくないよ、大丈夫だよ」「みんなと一緒になくても大丈夫なんだよ」という言語的な支援は逆効果でもある。

ならばどうすればよいのか。声かけではなく、やってみる、あるいは、やってみることを通じて「雰囲気」を作ることではないか。指導者、教員は「ちゃんとやらねばならない」と考えている。そういうふうな身構えている。人の前で間違えられないと考えている、失敗できないと思っている。そういうふうな態度を身に纏っている人が「このワークショップでは失敗しても恥ずかしくないよ、大丈夫だよ」ということ。それは、メッセージとメタメッセージ（鴻上さんあるいは演劇の言葉を使えば、テキストとサブテキスト）がずれている。ベイトソンがいうところ「ダブルバインド」の状態である。ダブルバインドのメッセージは、受け手の意思決定を混乱させる。

だから、声かけの前に、メタメッセージを打ち消す、あるいは、メタメッセージを醸し出す態度を壊していくことが大事ではないか。そのために、ファシリテーターが率先していろいろやってみる。「率先する」ということは「みんながやっていないこと」を、一番最初にやってみるということである。つまり「率先する」ことは、みんなと違う振る舞いをするということだ。そして、失敗もす

ることもあるし、うまくいかないこともある。それを指摘されてもよい。「ファシリテーターが最初にやって失敗している」それは事実だ。そこでファシリテーターは「態度」で示せばよい。「人と違うことをして失敗した、それは事実である、だけどそれは恥ずかしいことではない」そういう態度を取る。言葉ではなくて、態度を通じて言外に「ここは失敗が恥ずかしい場所ではない」ことを示す。それが「文脈を書き換える」ことにつながる。「失敗したら恥ずかしい」という文脈を書き換えられれば「このワークショップでは失敗しても恥ずかしくないよ、大丈夫だよ」という先の声かけが機能する。そうとはいえないか。

たとえば、発表の時に報告者が熊木と漫才をやろうとして、うまくいかなかった。それでいいのだと思っている。そこで「うまくいっていない」「もっとちゃんと準備しないと」というコメントがあった。ごもっとも、その通り、うまくいっていない。でも「うまくいかなかったこと」は「恥ずかしいことではない」。むしろこういうことをあの場で「できた」ということが、瞬間的にチャレンジできたことが、あの場が心理的安全性が保たれた場所であったことを示しているともいえる、それは「恥ずかしい」ことではなくて「とても良いことだった」のではないか。そして「うまくいっていない」「もっとちゃんと準備しないと」というコメントがあったことも良いことである。このような否定的な評価はリスクを伴う、しかし、そういう否定的な評価が行われても、大丈夫という「雰囲気」や「信頼関係」があったからこそ、その場に生まれたコメントだからである。

そもそも、なぜ人と違うことは恥ずかしいと感じるのか。その理由や理屈はわからないともいえる。人と違うことは、人と違うという事実があるだけだ。できないことや失敗することも事実である。できないことがよくないことであるならば、できるようになることが大事であるともいえる。しかし「恥ずかしい」というのはどうということなのだろう。もう少し違う理由があるのかもしれない。「出る杭は打たれる」という。人と違うと「打たれる」から、身を守るために、人と同じであろうとするのだろうか。それなら理屈はわからないわけではない。しかし理屈であるならば、説得したり理詰めで押すこともできる「人と違うと「打たれる」理由がわからない」といえればいいのかもしれない。しかし、そういうことはない。理屈というより気持ちで「人と違うことはよくない」ことであるということになっているのかもしれない。そうであれば、結局そうであるならば、まずはそこからケアしていくことが大事である。それなら「共生」や「多様性」ということは、もっとちゃんと大事なことであるといえるのではないか。ここでいいたいのは「共生」や「多様性」という何か抽象的で大きな理念であるというよりも、もっと単純に「人と違っていいからなんだっていうんだ」といえることである。そういうことが、きちんといえることは「人と同じでない」と「恥ずかしい」ということよりも、もっとカラッとされていて、風通しがよいことのように思える。そもそも、人はみんな違うのだから、人と同じか違うかなどというところで何かを判断したり、評価したりすることをやめられればよいのだろう。しかし、それは理想であって、現実には難しいだろう。そういうことが人類の歴史でできていけば、今改めて「多様性」や「共生」を掲げる必要もないからだ。

第二に、これはショートにまとめるのだけれども「雰囲気」の重要性である。「何かをやる」ということについては、ざっくり2つの道筋がある。「やらなくてはいいからやる」ということと、そういうこととは別に「ただたんにやってしまう」ということである。前者を他律、後者を自律といってもいいが、自律ということに根ざしているように聞こえる。ここでいいたいのは、もっと意思とは別に体が動いてしまうことがあるということだ。鬼ごっこが始まれば、隠れる。逃げれば追いかける、追いかければ逃げる。それは、そうしようと考えて自分の意思で隠れたり、逃げたりするというよりも、いくなれば、環境や状況に突き動かされて「ただたんにやってしまう」ことである。「ただたんにやってしまう」ことこそがWSの種ではないか。レゴワークショップが優れているのは、レゴがあればつくってしまう、勝手に手が動く。レゴにアフォードされている。だから「何か」がそこには出てくる。そんな「何か」が出てきてしまう、出してしまおう。そんな「雰囲気」を作ることだ。動くこと、夢中になること、声をだすこと、みんなでリズムを合わせる。そういう中で「雰囲気」ができる。「雰囲気」ができれば、人は動いてくる。

もちろんこの「雰囲気」というのが捉えどころがなくて難しい。複数の要素が「雰囲気」には関係している。例えば、環境の要因がある。場所の明るさ、窓、温度、湿度、音楽、匂いや、大気の状態、気圧、天気がある。人もそれぞれ違う。朝食をしたのか、気分よく起きたか、喧嘩をしたか、宿題が残っているか。人と人との関係性もある。メンバーの間のこれまでのコミュニケーションの来歴がある。コメントにもあった、見学者の有無もそうである。そういう状況や環境の要因が「雰囲気」に大きく関係してくる。ファシリテーターの身体や服装や表情、第一声の声の大きさや高さ、トーンなども「雰囲気」に関係している。まずはそういうことを含めて状況を管理していくこと、管理しきれなくても気を配ることが「雰囲気」を作るためには重要であろう。演劇をやっているならばそれは、もしかしたら、言われなくてもわかるのかもしれない。劇場の空間、温度、前説で「雰囲気」を作って、観客が演劇を観て「出てくる」ものを役者は受け取っていく。暗転して最初のシーンが始まる瞬間が「雰囲気」の土台を作る。だからそれをどう創るのか。そういうものを含めて演劇の創作であることを、演劇の関係者は、言語化する必要がないくらい知っている。

これが、田中の「出てきたことではないと肯定できないよね」への回答である。田中のいうように、アクションが出てこなければ、それを肯定できない。だから出てくるような「雰囲気」を作る。そこで、人が出てきたものをキャッチしてやるのが、ファシリテーターの役割だろう。

「雰囲気」の中で出てきたものは、環境の関係で、私たちによくわからない理屈や経路で、それでもなにかしらかの出てくる理由があって出てきたものだろう。だから、ファシリテーターは出てきたものを、キャッチして寿ぐ。そこにでてきたこと、それ自体を肯定していく。でも、私たちは、そういうことをしないことが多い。出てきたものを、私たち人間の持っている、あるいは大人のもっている、有限の評価軸で「良し悪し」という単純なわりきりをして、評価する。だから、出てきた人はつまらなくなってきた、何かをする元気がなく

なってくるのではないだろうか。

私たちが良し悪しを評価する以上に、この世界は豊かである。その豊かさをまずは認めてみようというところ

そ、実は演劇が持っている態度なのではないかと思っています。これは少し演劇について、買い被りすぎないのかもしれないのだけれども。



WS 終了後の集合写真

〈写真：佐久間泉真〉

6. 研究会に対する関係者のコメント

■ 要旨

演劇的手法の研究会の実施の中心となった、佐久間泉真氏（弦巻楽団）と、清水友陽氏（北海道演劇財団 芸術監督）、磯貝圭子氏（北海道演劇財団）に、研究会全体を振り返り、内容や研究会で得られたこと、発見したことについてレポートをまとめていただいた。レポートには、新たな方法論を学べたこと、あるいは、これまで行っていた活動を振り返る機会が得られたとのコメントがあり、改めて研究会の意義を確認することができた。また、WSの記録をレポートして記録することの必要性が、WSの実践者から指摘されたことは、WSを記録し分析する北海道大学の「デスクワーク」仕事の有用性が認められたということだろう。演劇の実践者と研究者が協働することの意義がここにあるのではないだろうか。

来年度も継続して、演劇的手法の研究会は実施していきたいと考えている。

6.1 異質な他者とのコミュニケーションを促す「仕掛け」

佐久間泉真（弦巻楽団）

演劇的手法の研究会は、北海道大学リカレント教育推進部や北海道演劇財団の方々と共に多様なワークショップを体験しながら、演劇におけるワークショップのあり方を改めて考える機会となりました。特に、私にとって大きな学びとなったのは「ワークショップとは何か」と「ワークショップにおける『仕掛け』」の二つの視点です。

ワークショップとは何か

ワークショップという言葉は、多様な分野・業界で異なる意味を持ちます。演劇業界においても、演技の稽古やオーディション形式の実践的なものから、初心者向けの体験レッスンまで、その定義は幅広く、企画者や講師の意図によって形が大きく異なります。今回の研究会でも、そうした幅の広さを実感する機会が多くありました。

具体的には、「レゴ®シリアスプレイ® (LSP)」のワークショップ、PANCETTA 一宮さんによる身体を伴うコミュニケーションを重視したワークショップ、サブテキストをキーワードに鴻上尚史さんの演劇論を体験するワークショップに参加しました。

LSP では、レゴという具体的な形を通じて、自分と他者の共通点や相違点を視覚化することができました。レゴという制約によって、かえって頭で考えすぎることなく自由な発想が可能になることが印象的でした。

一宮さんのワークショップでは、「呼びかけ・こたえる」をベースに、相手をそのまま受け止める練習を繰り返しました。これは、自分自身がそのまま受け入れられる経験にもつながり、緊張がほぐれていく過程で、自分の「むき出し」の姿が見えてくる感覚がありました。

また、鴻上さんのワークショップでは、エンパシー（他者の立場に立って考える能力）を実践する内容が取り入れられ、演劇の根本的な面白さを問い直す機会となりました。

これらのワークショップは、それぞれ手法やねらいは異なります。しかし、全体を通じて共通していたことは、「異質な他者とのコミュニケーションを促進する場」が作られていることでした。

普段の生活の中で、私たちは自分とは異なる考え・性質を持った人間と共に生きています。違うからこそ衝突をし、すれ違い、時にコミュニケーションを諦めてしまうことがあります。ワークショップは、ゲームやさまざまな「仕掛け」を通して、このコミュニケーションを「しやすくする」試みだと考えます。私とは違う他者との「交流」をしやすくする。ワークショップという言葉がひとり歩きしている演劇業界において、その意義を再認識できたことは大きな収穫でした。

ワークショップにおける「仕掛け」

研究会では、前述の「交流」がしやすくなるための「仕掛け」にも注目しました。たとえば、LSP ではレゴそのものが「仕掛け」となり、参加者の発想を促す役割を果たしていました。一宮さんや鴻上さんのワークショップでは、講師の人物や語りが重要な「仕掛け」となっており、彼らの言葉や姿勢が、受講者の意識に影響を与える要素となっていました。演劇家である私にとっても非常に刺激的で、奮い立たせるものでした。俗な言葉でいう「カリスマ性」とも言えるかもしれません。

では、自分の持っている「仕掛け」は何か。この問いは、今回の研究会を通して残された大きな課題です。経験を重ねる中で自然と形成されるものなのか、それともチームでワークショップを企画・運営する中で見出されるものなのか、今後の実践を通じて模索していきたいと考えています。

研究会で得た知見は、ワークショップの本質をより深く理解するための大きな一歩でした。この学びを次年度につなげ、より深くワークショップの可能性を探求していきたいと思います。

6.2 「演劇的手法の研究会」のふりかえり

清水友陽（北海道演劇財団 芸術監督）

北海道演劇財団では、毎年、学校や企業に出かけてゆき、演劇的手法を用いたコミュニケーション・ワーク

ショップの講師を派遣する事業を行ってきました。ICTを活用した学習の場面が増える中、対面で他者と関わる時間のあり方も変化しています。当財団でも、これまで取り組んできたプログラムをブラッシュアップする必要があり、同時に、講師陣でのワークショップの進行の共有や、意識のすり合わせが必要だと考えていました。そのタイミングで、北大リカレント教育推進部からお声がけいただき、「演劇的手法の研究会」つまりは、ワークショップのためのワークショップを令和6年度下半期、継続的に開催できたことは、とても有意義でした。普段は活動の場が異なる、弦巻楽団のメンバー、北海道大学スタッフと、5つのワークショップ・プログラムを共に実践することで、アプローチの違いを体験することができる、贅沢な時間を過ごしました。今、これが必要だったと実感した研究会となりました。

今回の研究会での大きな収穫は、北海道大学と協働することで、実践したことが文字で残ることの効果の大きさを痛感したことです。身体と頭をフルに動かしながら参加するワークショップの時間は瞬間に過ぎてゆき、気がつくと、詳細まで覚えていないということがよく起こります。体験を文字で書き起こし、記録する。後で文字により俯瞰して確認することで、ふりかえりに奥行が出るのです。ワークショップで行われたこと、また自分自身のアプローチについて、冷静かつ客観的に判断できるのです。今回は、「ワークショップを受ける立場」がほとんどでしたが、今後「ワークショップを動かす立場」になった時にも、集団でスモールステップを繰り返しながら、「実践し」「記録し」「ふりかえる」というサイクルは、非常に効果的であると実感しました。そして、この記録は、その場を欠席したメンバーのための活動の手がかりとなること、つまり、メンバー以外の記録の読者に対しても、何らかの影響がある可能性があることと確認した時間でもありました。

今回体験した5回のプログラム、レゴ®シリアスプレイ®→一宮周平WS→鴻上尚史シンポジウムおよびWS→演劇的手法研究会のふりかえりWS→次年度に向けて安心安全な現場とは何かを考えるWS、の流れは、結果的に非常に良かったと感じています。演劇的手法を用いたコミュニケーション・ワークショップは万能ではなく、いくつも危険をはらんでいて、その上で、心理的安全を保とうと心がけていても傷つく状況が起こり得るかも知れない場で、いかに他者と関わりを持つことができるか？ その環境を生み出せるか？ ということ。そして、そこには最善はなく、参加者や社会により、つねに変化し続けるということ。いくつもの課題が浮き彫りになり、それをチームで考え続けた時間でした。

私の現段階での仮定としては、コミュニケーション・ワークショップは、他者に踏み込んでみる危険を冒し、自分に踏み込まれることを許し、それを楽しむプログラムなのだとことです。日常生活の中で、息苦しいと感じることのあるコミュニケーションについて、踏み込み、踏み込まれることを互いに認め、駆け引きを繰り返す、実に魅惑的な時間が、ワークショップなのではないかと考えています。

次年度も継続して、チームでスモールステップを繰り返す、おそろおそろ、大胆に進んでゆけたらいいと考えています。

6.3 「演劇的手法の研究会」に参加して

磯貝圭子（北海道演劇財団）

今年度、北海道大学リカレント教育推進部の皆様、並びに劇団弦巻楽団の皆様と一緒に「演劇的手法の研究会」に企画段階から参加させていただきました。

私自身、俳優として活動しながら学校や地域で演劇ワークショップの講師を長年続けてきました。ワークショップの内容については自分なりのやり方、または演劇財団で作成したプログラムに則る形で進めてきましたので、この機会に様々な考え方や方法論に出会って今一度これまでの内容を検証したいという思いがありました。

公演の稽古や別の事業との兼ね合いで残念ながらすべての研究会には参加できませんでしたが、ここで参加できた回について私なりの振り返りをしてみたいと思います。

〈1〉レゴ® シリアスプレイ® を体験して「共生社会のために、演劇が、自分ができることは何？」

2日間の開催のうち、1日目は見学、2日目のみの参加となりました。打ち合わせの段階で実は密かに「レゴを使っての創作が苦手かもしれない……」と感じていました。1日目少し遅れて見学に行くと、皆さんが集中してレゴを組み立てている様子に驚くのと同時に、それぞれが手掛けた作品について自らコメントしているのを見てもますます腰が引けている自分がいました。そしていよいよ参加当日。私以外にも2日目からの参加者がいたので、みんなに追いつくべく「演劇人としての自分の強み」というテーマの作品に挑戦。実は具体的なイメージはほとんどなく、とにかく手に取ったレゴを思いつくままに形にしていっていったのですが、皆さんに自分の作品の解説をするときに口をついて出た言葉が、割と今現在の状況や心情をそのまま表すものだったので、自分でもちょっと驚いてしまいました。自分の作品を客観的に見て、それを語るというのは箱庭療法的な作用があるのかもしれない……などと思いながら、気づくと苦手意識は消えていて、その後の展開も楽しみながら取り組むことができました。レゴで作品をつくるのも良かったのですが、それ以上に出来上がった作品を並べて、思いついたことを各自が自由に発言するなかで、他者の発言にはっとさせられたり、自分とは異なった視点を発見したり、他者の意見からさらなるアイデアが生まれたり、みんな考えをシェアする時間がとても豊かに感じました。演劇ワークショップでも最後に振り返りの時間をもって感じたことを話してもらおうとするのですが、どうしても演劇作品は形として残らない、また表現主体が人間そのもの（クラスメイトや同僚などの関係者の場合が多い）なのでコメントがしにくい、他者に配慮した結果当たり障りのない意見しかでない、というケースが多くなってしまいがちです。作った本人も作品を客観的に見つめることができるのがレゴの強みであり、演劇ワー

クショップで今後どのように生かしていくのか検討すべき課題であるように思いました。

〈2〉一宮周平さん（PANCETTA）ワークショップ

ワークショップの冒頭、一宮さんからワークショップを始める前のグランドルールの確認がありました。「したくない活動はしなくてもよい」、「水を飲んだりトイレに言ったりは自由にどうぞ」、「ワークショップ中に（一宮さんが）意図せず参加者を傷つけるような発言をしてしまう場合もあるかもしれないが、その時は申し出てほしい」という内容だったと記憶しています。私自身ワークショップ講師をする際に、参加者に向けてルールのようなものを伝えてはいるのですが、その中に「したくない活動はしなくてもよい」と「傷つけるような発言をしてしまう場合があるかもしれない」という内容は含まれていませんでした。そうか、そこまで最初に説明しておくべきなのか……。でも学校の授業の一環で行われているワークショップの場合「したくない活動はしなくてもよい」というのは事前に学校側と打ち合わせをして確認をとっておかなければ、外部講師が授業をさぼっても良いと言ったということになる可能性もあるな……。「傷つける発言をしてしまうかもしれない」という部分も、もちろん私自身、発言には気を付けてワークショップを展開してはいるのですが、事前に伝える場合私自身がどのくらいの自覚をもって、どのような言葉で参加者に伝えるのがいいのか、しっかり考える必要があるな……。と、冒頭からこれまでの自分の活動を振り返り、新たに準備しなければならない課題に気づくことができました。その他で印象に残ったのは、「名前を呼ぶゲーム」で、すぐに反応できなくても自分が気づいたときに返事をすればいい、ということを感じた点です。これまで、やらなくてはならないことに縛られていたな、それを手放すと視野が広がって余裕ができるな、これも自分にとって大切な発見でした。やはり色々な講師や方法論と出会って、多角的な視点を体感することが必要だと切に感じました。

以上私が参加した研究会について振り返りと感想を述べさせていただきます。

長年同じメンバーで活動を続けていると、阿吽の呼吸のようなものが生まれて、物事を進めやすくなったりはしますが、その分それが当たり前となって検証しにくい状況が生まれたりもします。今回レゴのような演劇とは異なる手法を体験したり、一宮さんという初めて出会ったファシリテーターとワークショップをすることで、個人的にも演劇財団という集団としても、新たな視点でワークショップの企画・運営を開始する貴重なきっかけをいただきました。今後も周りの様々な声に耳を傾けながら、この街に還元できるような活動を続けていきたいと思います。

5章 見学と報告

エグゼクティブサマリー

リカレント教育推進部が、2025年度に実施予定の「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」は、1) 札幌市の地域課題に取り組む人材育成を目的としていること、2) プログラムの集中演習として演劇創作を組み合わせている点に特徴がある。

演劇創作を行う本プログラムを深化させるため、リカレント教育推進部のスタッフは、演劇を用いたまちづくりの先行事例として、北海道富良野市にある、ふらの演劇工房にヒアリングを行った。ヒアリングより、演劇が、地域リーダーの養成に係るコミュニケーション教育に対して、優れた手法であることを確認することができた。また、将来的に富良野市やふらの演劇工房との連携の可能性も模索することができた。

リカレント教育推進部は、共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラムについて、しまなみ未来社会人材育成プラットフォームが主催した「リカレント教育推進フォーラム in 呉」で報告する機会を得た。加えて、本フォーラム翌日に行われた、未来社会人材育成に向けたリカレントプログラムを目的とした「アイデアミーティング in 広島大学」に合わせて参加した。

本章は、ふらの演劇工房の見学と、しまなみ未来社会人材育成プラットフォームで行った、共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラムの報告について収録する。

1. 富良野演劇工場見学

■ 要旨

リカレント教育推進部の川本思心、池田徹、種村剛は、2024年11月3日（日）・4日（月祝）の2日間、視察のために富良野市に赴いた。目的は、以下の3点である。

- 1) 長年にわたり演劇を通じたまちづくりや演劇教育を実践してきた北海道の富良野市の、活動の中核となっている、富良野演劇工場を見学し、併せて、NPO法人ふらの演劇工房の関係者に、演劇によるまちづくりや、演劇教育の実践にかかわる内容についてヒアリングを行うこと。
- 2) 具体的な演劇教育の取り組みとして、富良野高校演劇部の稽古を見学すること。
- 3) ヒアリングを通じて札幌市事業の連携や展開の可能性を模索すること。

初日は、富良野演劇工場の見学および、富良野演劇工場を管理・運営するNPO法人ふらの演劇工房の関係者と、演劇によるまちづくりや、教育についての情報交換を行った。2日目は、富良野演劇工場で行われた富良野高校演劇部の稽古を見学した。その後、富良野生涯教育センターと隣接する北海道農業担い手育成センターを視察した。北海道農業担い手育成センターは北海道大学農学部と連携していることを確認した。

本節では、1) 視察のスケジュール、2) 1日目のヒアリング、3) 2日目の富良野高校演劇部稽古見学、4) 富良野市生涯教育センター他視察、5) 所見を収録する。

1.1 富良野視察スケジュール

1) 富良野演劇工場の見学・ふらの演劇工房関係者ヒアリング

日時：2024年11月3日 14:00~18:00

場所：富良野演劇工場（北海道富良野市中御料）

2) 富良野高校演劇部稽古見学

日時：2024年11月4日 10:00~12:00

場所：富良野演劇工場（北海道富良野市中御料）

3) 富良野市生涯教育センター、富良野市農業担い手育成センター視察

日時：2024年11月4日（月祝） 11:50~12:10

場所：富良野市生涯教育センター、富良野市農業担い手育成センター（富良野市山辺東21-12）

1.2 富良野演劇工場見学・ふらの演劇工房関係者ヒアリング（1日目）

日時：2024年11月3日（日） 14:00~17:15

場所：富良野演劇工場（富良野市御料）

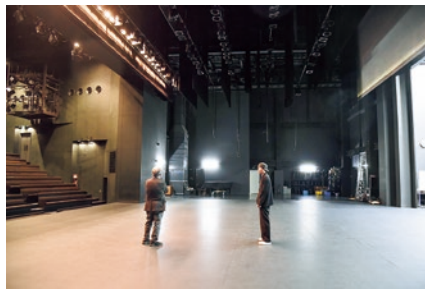
参加者：樋口一樹事務局長、原正明理事長、秋田恵副理事長（以上、ふらの演劇工房）

川本・池田・種村（以上、リカレント教育推進部）

14:00に富良野演劇工場（以下、適宜「工場」と表記）に到着した。工場は2000年に完成した、演劇専用の劇場である。NPO法人ふらの演劇工房が管理運営を行っている。設計には倉本聰氏が深く関わった「作り手のための劇場」であり、「市民文化の活動拠点」「人づくり・まちづくりの活動拠点」をコンセプトとしている。



富良野演劇工場の舞台



舞台上、右手がリハーサルルーム



リハーサルルーム



富良野演劇工場のロビー、木製の調子が落ち着いた雰囲気を出す



富良野演劇工場ロビーからの景色、木々の間から山並みが見える
手前の石垣は手積みである

工場は富良野駅から車で15分ほど、周りを木々に囲まれた閑静な場所にある。リカレント部の参加者は、到着後、樋口事務局長にアテンドしていただき、工場の中を見学した。完全暗転ができるように、客席と舞台はブラックボックスになっている。客席は300席以上、幅12.5m・奥行15mの主舞台の上手・下手にはそれぞれ幅10m・奥行15mの袖舞台、主舞台奥には奥行8mのリハーサルルームが併設されている。舞台の天井は6mほどである。幕などを全部取り払った状態の広さは壮観である。

リハーサルルームの下手には、大道具や小道具を作成できる機材が整ったワークショップルームが設置されている。他に、衣装をつくることのできる衣装室も完備され「演劇に必要なものをフルパッケージで準備可能な施設」とのことである。客席の下には役者の控室やシャワー室を完備している。舞台の大きさ、設備の充実には圧倒された。

窓が大きく、天井が高く、開放感のあるロビーにはコーヒーを提供するカウンターおよび喫茶スペースが設置されている。窓から見える工場を取り囲む石垣は、富良野塾の元塾生や富良野市の市民が自ら積み上げたものである。太い木をそのまま生かした柱や木製の調度からは、温かみを感じられた。

施設見学後に、樋口氏と情報交換を行った。リカレント部からは、部の目的やプログラムの内容の概略と、札幌市と行う事業内容について説明を行った。樋口氏からは、富良野市の演劇によるまちづくりの経緯を説明していただいた。概要は以下である。

1984年に倉本氏が富良野塾を創設した。富良野塾では、40名の塾生が富良野で共同生活を行いながら、倉本氏の下で演劇を学ぶ。毎年20名の塾生が道内外から集まった。

2000年に富良野演劇工場が設立された。

翌年の2001年「市民劇団 へそ家族」が発足した。本劇団は、工場が実施した市民向けワークショップに参加した市民が、草の根的に立ち上げた演劇集団である。

2003年、富良野市開庁100年を契機に、次世代につなげる「文化」を实践する事業として「ふらの演劇祭」が始まる。2024年10月には開催22回を数えた。「ふらの演劇祭」には富良野市にある小中学校が参加する。参加する学校には、富良野塾のOBが指導員として入り、指導助言を行う。

2010年、富良野塾閉塾。閉塾後、卒業生を中心に創作集団・富良野GROUP発足。

2014年より、ふらの演劇工房が、学校でコミュニケーションWSを実施。学校教育コミュニケーション推進事業として、富良野市から受託した事業の一環。市内の全小中学校に講師を派遣し、コミュニケーションプログラムを実施する。「演劇のまち」富良野の地域資源・特色を活かし、子どもたちにワークショップ・演劇的手法等を通じて、豊かな想像力や思考能力、コミュニケーション能力を養うことを目的としている。

2018年、富良野市の富良野高校と富良野緑峰高校、それぞれに演劇部が創部された。これまで富良野市の高校には演劇部がなかった。この2つの演劇部の創部は「ふらの演劇祭」に参加していた高校生の発案がきっかけになったそうである。2024年現在、富良野高校演劇部は全国大会2回、全道大会5回の出場を果たしている。高校演劇部の創設は富良野演劇工場の設立から、市

民と共に演劇を通じたまちづくりを行ってきた成果といえるだろう。演劇を通じたまちづくりのためには、継続性や人との関係性づくりが重要であることがうかがえる。

2020年、高校生向けの演劇ワークショップ『FURANO Drama Players Under-18』実施。この活動は、2022に中学生を対象に含めるように拡大し、2023年からは、小中学生演劇ワークショップとして展開している。月2回程度、表現やコミュニケーションゲームを基本としたワークショップを重ね「ふらの演劇祭」に作品を披露する。

16:00からは、原理事長、秋田副理事長が合流し、情報交換を行った。主なテーマは3点である。

第1のテーマは、「演劇」で人は集まるのかである。「演劇」や「演劇教育」と名を出すと、それだけで距離を置く人がいることが指摘された。これは「演劇」の持つ次の2つの要因と関係していると思われる。一つは、学習発表会の経験である。学校で行われる学習発表会で「演劇をやりたくないがやらされる」経験が、演劇に対する忌避感を生み出すのかもしれない。もう一つは「演劇体験」の少なさである。音楽はサブスクや音楽メディアを通じて視聴することができる、絵画や文学についても触れる機会がある、一方で、演劇を観る「演劇機会」はそれほど多くない。「演劇機会」と「演劇体験」は鶏と卵の関係で、機会が少ないから体験が少なくなり、体験が少ないから演劇に足を運びにくくなり「演劇機会」が伸び悩むのではないか。

これらに対してポイントになるのは「演劇関係人口を増やす」ことだと考えている。「演劇」や「演劇教育」に忌避感を持つ人が一定の割合存在することはまずは前提とする。一方で「演劇」や「演劇教育」に関心がある人がいることも事実である。ゆえに、まずは演劇に関心のある「演劇関係人口を増やす」ことが重要になる。「演劇関係人口を増やす」ための方策の一つは「外に対して演劇機会を開く」ことである。豊岡市は「小さな世界都市」をスローガンに掲げ「豊岡国際演劇祭」を開催している。演劇祭には「全国から観客」が集まり、地元の市民と交流する。全国から観客が集まるということは「演劇」に関心がある人が一定数存在することを意味している。また「コスプレ撮影会」のアイデアも出た。アニメやマンガなどのキャラクターの服装を再現し、自身でキャラクターを表現する「コスプレ」は「役を演じる」点において、演劇と共通点があるだろう。演劇の周辺領域に視野を向けることは「演劇関係人口を増やす」ことにつながるだろう。富良野市の外に「演劇関係人口」の糸口をつける際には、観光と演劇を結びつける取組が鍵になるのかもしれない。そのための宿泊施設や、アーティストが地域に滞在して創作活動を行うための設備や制度を整備することも必要になるだろう。

札幌市は190万人の人口、複数の大学、10を越える劇場、アーティストが滞在できる天神山アートスタジオなどがある。そのため、札幌市は「演劇関係人口」の点では、市内で一定数を確保できる優位性を持っていると思われる。

2つ目は、演劇を用いた地域リーダー教育についての助言である。演劇がコミュニケーション教育に優れた手法であることについては、ふらの演劇工房の関係者からも同意を得られた。地域課題の解決は、すでにトップダウンで解決方法が決まった「おとしどころ」に異論がないように説得するのではなく、価値観の異なる当事者

どうしが「そもそも何が課題なのか」をすりあわせるところから、解決方法を模索するものである。異なるコミュニティに属する人とコミュニケーションをとるためには、その前提となる関係性づくりから意識を向けることが重要である。演劇は、コミュニケーションの前提について、理屈だけではなく、身体を通じて体験的に学ぶことができる。原理事長のお話から、演劇WSの経験は、職業訓練における企業面接の練習などにも有用であるとの知見を得ることができた。

また、地域の課題を解決する人材に求められる能力として原理事長から「地域課題をボトムアップでまとめる共有する能力」や「行政と政策について対等に議論できる能力」や「失敗事例を整理し参照できる能力」が指摘された。これらの要件は、事業で計画しているオンデマンド講義に組み込んでいきたいと考えている。

3つ目は、後継者の養成である。ふらの演劇工房は中核となるスタッフを一新し、新しい体制で事業を始めている。事業の一つである、小中学校でのコミュニケーションWSが実施できるスタッフも少なくなっている。後継者の問題は、人口減少局面に入った日本では今後、どこでも生じる問題になるだろう。このテーマは、若い世代に、演劇に関心を持ってもらうこと、その点において、1つ目に挙げた「関係人口を増やす」ことと関連してくると思われる。北海道大学としても、富良野にある生涯学習センター・農業担い手育成センター（山辺東21-12）の利用などで、ふらの演劇工房と協働で取り組む事業の可能性を考えていくことができるかもしれない。



情報交換の様子：奥左から秋田副理事、樋口事務長、原理事長

1.3 富良野高校演劇部稽古見学（2日目）

日 時：2024年11月4日（月祝）10：00～11：30

場 所：富良野演劇工場（富良野市御料）

参加者：清野俊也教諭（富良野高校演劇部顧問）、樋口一樹事務局長（ふらの演劇工房）

川本・池田・種村（以上、リカレント教育推進部）

2日目は10：00から富良野演劇工場で行われた、富良野高校演劇部の稽古を見学した。富良野高校は11月に行われる、高文連全道演劇発表大会に向けて、発表作品『オヤツじゃないのよバナナは』の稽古を行っている。冒頭、演劇部顧問の清野教諭が、部員に対して「富良野演劇工場の舞台を練習で使えることの意義」を伝えていた。普段の教室を使った稽古と、実際の舞台を使った稽古では、空間の取り方や発声が変わってくる。全道大会前に大きな舞台を使った稽古ができることは大きな



富良野高校演劇部の稽古を見学、舞台には横幕と内幕がついている



稽古後の意見交換、左から樋口事務局長、清野教諭、種村

アドバンテージであると感じた。高校と劇場の連携は、演劇のまちづくりには欠かせない要件であるだろう。

横幕や内幕のついた舞台、そしてその上で実際に役者が演じることで、昨日の見学とは異なる「実際に利用されている劇場」の様子を見ることができたことも収穫であった。

作品の内容は「高校の統合」に伴い部室が失われるかもしれない演劇部の部員たちそれぞれが抱える思い主題である。実際、富良野では、富良野高校と富良野緑峰高校の統合が行われる。地域に起きる出来事、そこにいる自分自身を演劇で表現する創作に「演劇のまちづくり」の一側面を垣間見たような気がした。

1.4 富良野市生涯教育センター、富良野市農業担い手育成センター視察（2日目）

日 時：2024年11月4日（月祝）11：50～12：10

場 所：富良野市生涯学習センター・富良野市農業担い手育成センター（富良野市山辺東21-12）

参加者：川本・池田・種村（以上、リカレント教育推進部）

11：30に富良野演劇工場を後にして、昨日の情報交換で話題に挙がった富良野市生涯学習センターに足を運んだ。あいにく月曜日の休館日であったが、生涯学習センターの裏手にある、富良野市農業担い手育成センターが、北海道大学農学部と連携協定を結んでいることがわかった。今後、富良野市生涯学習センター・北海道農業担い手育成センターを利用して、リカレント教育を展開していくことも計画できるだろう。



富良野市農業担い手育成センターを訪れた



農業担い手センターは、北大農学研究院の富良野サテライトになっていた

1.5 所感

今回は「演劇のまちづくり」の先行事例として、富良野市の演劇のまちづくりの中核となっている、NPO 法人ふらの演劇工房と、その拠点となる富良野演劇工場を視察した。視察の結果、感じたことを3点まとめる。

第1に、まちづくりの実践を行うのは人である。人が継続的に事業に取り組めるようにするためのしくみづくりが重要であることを、今回の視察では強く感じた。富良野では、長期間の継続的な取り組みが、小中から高校への演劇の継続を作り上げた。この成果をどう次の世代につなげていくか、次のステージに向けた課題になっているのではなからうか。

第2に、富良野市と札幌市の地域の違いについても、実際に会って話を聞くことで明らかになった。人口規模や施設、演劇によるまちづくりの歴史など、2つの地域は、それぞれ強みと弱みを持っている。強みを活かす活動、弱みをフォローする活動、そして弱みだったところを逆に強みに変える活動などがより重要になってくる。

第3に、札幌市以外の地域との連携を深めるためには「実質的な人的交流」が欠かせないと思われる。「ふらの演劇祭」の観劇に足を運んだり、リカレント部が事業で行うシンポジウムやリカレント教育プログラムに参加してもらったりする機会を今後も継続的に行っていきたいと考える。

2. しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム報告

■ 要旨

リカレント教育推進部の川本思心と種村剛は、2025年2月13日（木）・14日（金）の2日間、広島に赴き、しまなみ未来社会人材育成プラットフォームが主催した「リカレント教育推進フォーラム in 呉」と「アイデアミーティング in 広島大学」に参加した。

しまなみ未来社会人材育成プラットフォームは、文部科学省による令和5年度「地域ニーズに応える産学官連携を通じたリカレント教育プラットフォーム構築支援事業」によって構築された、リカレント教育プラットフォームである。愛媛大学地域協働推進機構と広島大学学術・社会連携室が事務局を担っている。本プラットフォームは、2023年度より「地域創生イノベーター育成プログラム」をしている。

今回のリカレント教育推進部の参加目的は、以下の4点である。

- 1) 「リカレント教育推進フォーラム in 呉」において「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」（ささプロ）をテーマにした「地域共創型リカレント教育」の新たな展望を報告すること。
- 2) 「リカレント教育推進フォーラム in 呉」で行われる、トークセッション「未来社会の人材育成に向けて」において、地域人材の育成を主題にしたリカレント教育プログラムに関する情報交換を行うこと。

「アイデアミーティング in 広島大学」において、地方からの人材育成に対する有効な政策提言や事業提案に資するアイデアの提供、並びに、他大学のアイデアを学ぶこと。

- 3) 「アイデアミーティング in 広島大学」において、地方からの人材育成に対する有効な政策提言や事業提案に資するアイデアの提供、並びに、他大学のアイデアを学ぶこと。
- 4) 愛媛大学、広島大学などの地域連携型リカレント教育の実施主体と北海道大学のネットワークを作り、人的・教育的な協力関係を構築すること。

1日目に実施された「リカレント教育推進フォーラム in 呉」では、川本がスピーカーを務め、「地域共創型リカレント教育」の新たな展望～北海道大学リカレント教育推進部の取り組み～と題した発表を行った。併せて、トークセッション「未来社会の人材育成に向けて」にパネリストとして参加した。

2日目は、「アイデアミーティング in 広島大学」で行われた、未来社会人材育成に向けたリカレントプログラムの構想をテーマにしたディスカッションに、川本と種村が参加した。

本節は、1) 参加スケジュール、2) 「リカレント教育推進フォーラム in 呉」における、キーノートスピーチおよびトークセッション、3) 2日目のアイデアミー

ティング in 広島大学、ならびに、キーノートスピーチのスライド資料を収録する。

2.1 しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム参加スケジュール

1) リカレント教育推進フォーラム in 呉
日 時：2025年2月13日（木）13：30～16：30
場 所：呉阪急ホテル4階皇城の間（広島県呉市中央1丁目1-1）

2) アイデアミーティング in 広島大学
日 時：2025年13：30～16：30
場 所：広島大学ミライクリエ（広島県東広島市鏡山1丁目4-5 東広島キャンパス）

2.2 リカレント教育推進フォーラム in 呉 キーノートスピーチ

2025年2月13日13：30より行われたキーノートスピーチでは、大下眞央氏（サントリーホールディングス未来事業開発部）と川本思心がスピーカーを務めた。それぞれ、時間は45分である。

大下氏は「社内ベンチャー制度 FRONTIER DOJO を起点としたイノベーション人材育成について」と題し、サントリーが実施している社内ベンチャー制度 FRONTIER DOJO を紹介した。

川本は、1) 北海道大学のリカレント教育推進部、2) 北海道大学リカレント教育プログラム（ReH）について紹介し、3) 今後の展望を述べた。「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」は、ReHにおける地域共創型プログラムの一事例に相当する。

川本は、札幌の資源としての演劇、演劇を使って学ぶ理由、「ささプロ」のネーミングのコンセプト、養成を目指す能力群、プログラム実施の準備、プログラムの今後の課題を紹介した。川本のキーノートスピーチの詳細は、添付のスライド資料を参照していただきたい。

トークセッション

15：00から開始された、トークセッションは、キーノートスピーチに登壇した大下氏、板垣義男氏（しまなみ未来社会人材育成プラットフォーム会長）、槇原晃二氏（広島大学学術・社会連携室参事）、川本の4名が参加し、杉森正敏氏（愛媛大学理事・副学長、地域協働推進機構長）がアンカーを務めた。



キーノートスピーチを行う川本思心リカレント教育推進部部門長

アンカーの杉森氏からパネルに対して「未来社会の人材育成に向けて」として「未来社会に対するリカレント教育の必要性」という問いが示された。演劇を用いた「ささプロ」の取り組みと、パネリストの議論を関連づけながら、要約する。

第1に、未来社会人材において、AIに代替できない人間の役割やスキルの重要性が指摘された。身体性を伴う演劇は、プレゼンテーションなどに比べて、相対的にAIの代替性が低くなると考えられる。ゆえに、演劇はAIに代替できない人間の役割やスキルを涵養することに適した手段であるといえる。

第2に、社会人と学生の共修の場作りが重要との指摘があった。「ささプロ」は、学生と社会人が共に演劇を作る「共修」を前提にしたプログラムをすることを想定している。ゆえに、共修の場作りの条件を満たしている。

第3に、地域の未来社会の構想において、公共性や多様性の重要性が指摘された。「ささプロ」は、多様性を前提とした共生社会の実現を目指したプログラムである。ゆえに、「ささプロ」は、今後の地域社会の課題解決に資するプログラムであるといえるだろう。

第4に、今後は、将来のビジョンを描ける人材、現実の状況を分析する人材、現実とビジョンをつなげる計画を立てられる人材、そのための熱量と突破力を持った専門的知識を持った人材の育成が重要と指摘があった。「ささプロ」の講義パートの「プロジェクトマネジメント」はビジョンと課題解決について座学で学ぶ準備をしている。また、演劇創作集中演習は、PBL（プロジェクトベースドラーニング）の手法を用いて「オリジナルの演劇を創作する」という目的達成とそのため手法や態度を実践的に学ぶことができる。

第5に、知識に還元できない態度の重要性が指摘された。予測できない未来に対する決断し責任を取る、いわば「腹をくくる」ことができるようなマインドセットや態度の醸成が重要であるのではないかと指摘があった。演劇創作は、ある意味「コンフォートゾーン」から飛び出し、決断すること、チャレンジすることが求められる。また、演劇表現は、いまここで複数の人が関わるため「失敗」することが普通である。演劇創作はある意味で「安心して失敗できる場」なのである。

第6に、ネットワークづくりの指摘があった。リカレント教育で求められることの一つに「ネットワーキング」がある。同じ演劇を一緒に創作するという、変え難い体験をした「仲間」は、強い関係性がつくれるのではないかと予想する。

第7に、社会人が参加しやすいプログラムの必要性が指摘された。具体的には、手法と時間である。「ささプロ」はオンデマンド教材を用いることで、社会人の受講のハードルを下げている。講義の時間もコンパクトにすることで、受講しやすいプログラムにしていくことが求められるであろう。



トークセッションに参加する川本

2.3 アイデアミーティング in 広島大学

最初に、加藤遼氏（パソナJOBHUB ソーシャルイノベーション部長）によるキーノートスピーチ「地域でどう人材を確保・育成するのか」が行われた。次に、羽藤堅治氏（愛媛大学地域協働推進機構副機構長）が「プラットフォームと実施するプログラムの今後の方向性」と題した情報提供を行い、2024年度のしまなみ未来社会人材育成プラットフォームの実施内容と今後のプランが示された。その後、榎原晃二氏（広島大学学術・社会連携室参事）をアンカーに、岩佐隆日本技術士会四国本部広報委員長、常川真由美四国グローバルネットワーク共同代表、正本英紀愛媛大学地域協働推進機構准教授、大下真央氏（サントリーホールディングス未来事業開発部）、加藤氏、羽藤氏、リカレント教育推進部より、川本と種村が加わり、新たな地域共創型リカレントプログラムの創出とプラットフォームの展開の方向性についてディスカッションを行った。



2.4 所感

しまなみ未来社会人材育成プラットフォームが実施している「地域創生イノベーター育成プログラム」は、地域課題解決に資する人材育成の点において、リカレント教育推進部が実施予定の「共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム」（ささプロ）と一脈通じている。ゆえに、今回の報告で知ることができた、1) プログラムの広報と参加の動機づけ、2) 個人だけではなく組織からの参加の促進およびその制約条件、3) 受講生が講師を選ぶプラン、4) 受講後のキャリアカウンセリングや実践の伴走支援、5) アムルナイの形成、6) 対面で会える場所の必要性などは、「ささプロ」の実実施計画において非常に参考になるものだろう。また、プログラムの課題は「ささプロ」だけではなく、自治体と連携した地域課題解決型の人材育成プログラム全般に通じるものがあると感じた。



広島大学でディスカッションに参加する川本と種村

2.5 発表資料

「地域共創型リカレント教育」の新たな展望

北海道大学リカレント教育推進部の取り組み

川本 思心
北海道大学 大学院教育推進機構
リカレント教育推進部 部長 / 理学研究院 准教授

2025年2月13日（木）
リカレント教育推進フォーラム in 呉
呉取急ホテル

概要

- 北海道大学リカレント教育推進部**
 - ビジョン
 - 組織と業務
- ReH（北海道大学リカレント教育プログラム）**
 - 既存プログラム群の概要
 - 地域共創型プログラムへの挑戦
- 今後の課題**

発表スライドダウンロード

北海道大学札幌キャンパス

北大のリカレント教育の（再）起動

2021.6-22.2 リカレント教育推進タスクフォースを
設置。方針について議論

2022.4 **リカレント教育推進部**を設置

第4期中期目標・中期計画（2022年度～2027年度）
研究主導型の基礎総合大学としての強みや特色を活かし、現代社会に求められる能力を身に付ける教育プログラムを構築するとともに、ICTを活用した授業手法の導入などの取組を通して、社会人の学び直しの機会を拡充し、大学の知と産業界や自治体などの社会ニーズをマッチングした大学院レベルのリカレント教育を実施する。併せて、企業、自治体等を対象とした組織単位でのリカレント教育を実施し、教育プログラムの受講者の規模の拡大と社会とのエンゲージメントの強化を図る。（抜粋）

HU VISION 2030 (2023.7)

北大のリカレント教育で重視する点

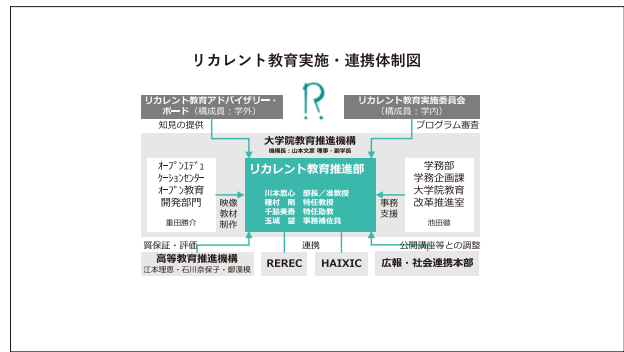
- 産業界・自治体との連携**
 - 従来の対個人プログラムだけではなく、対組織プログラムも推進
- 北海道という地域性と課題の解決・キャンパスの活用**
 - オンラインとキャンパスをいかした対面授業を組み合わせる
- 総合研究大学としての特色をいかした多様な分野／異分野融合プログラム**
 - 専門性の高いプログラム
 - 大学だからこそ可能な社会人と学生の「共修」

73

ビジョン

・研究とともに、人の新たな可能性を開拓する

- 「研究」とは
 1. 知を得る方法。≒探求
 - ・単に知識を学ぶだけではなく、それを得るための方法も学ぶことを重視
 - ・学術研究以外の様々な方法としての「研究」を受講者が持ち寄り、学びあう
 2. 大学の学術研究
 - ・先端的な学術研究を学ぶ
 - ・学術研究に学ぶというモードで参加する
 - ・産学連携・共同研究以外のモード

五つの支援

ニーズとシーズの探索・マッチング	プログラム全体の設計	教材制作・知財管理	運営管理・評価	広報
<ul style="list-style-type: none"> ・受講者・企業・行政・自治体のニーズ探索 ・学内の研究・教育シーズ探索 ・ニーズとシーズのマッチング ・学内関係者を学外へのヒアリング、ミーティング 	<ul style="list-style-type: none"> ・講義設計 ・受講料の設定 ・編成部等とのイシューチャイプ設定 ・学内制度設計及び手続き ・受講料補助制度等の探索 ・リカレント教育に関するFD等 	<ul style="list-style-type: none"> ・動画等の教材の制作 ・教材に使用する著作物等の利用許諾契約 ・動画等の教材の権利処理 ・著作権等の管理 	<ul style="list-style-type: none"> ・受講申込・受講料決済システムの構築 ・学習管理システムの管理 ・終了証発行 ・プログラム評価 	<ul style="list-style-type: none"> ・学内リカレント情報の集約 ・リカレントポータルサイトでの情報発信 ・関係各所と連携した広報活動

※支援レベルは助言・補助・実施があり、運営費の出資決定

概要

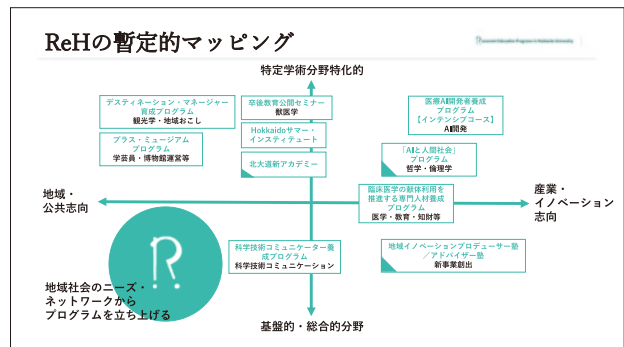
1. 北海道大学リカレント教育推進部
 1. ビジョン
 2. 組織と業務
2. ReH (北海道大学リカレント教育プログラム)
 1. 既存プログラムの概要
 2. 地域共創型プログラムへの挑戦
3. 今後の課題



科学技術イノベーション養成プログラム 集中演習での1グループの様子

北海道大学の社会人向け教育プログラム (2025年2月時点)

社会人入学	ReH (Recurrent Education Programs in Hokkaido University)	社会人入試
<ul style="list-style-type: none"> ・一般教養課程 ・専門課程 ・職業実践プログラム 	<ul style="list-style-type: none"> ・科学技術コミュニケーション ・臨床工学 ・地域イノベーション 	<ul style="list-style-type: none"> ・工学系 ・理学系 ・経済学系 ・法学系 ・文学系 ・教育学系 ・看護学系 ・農学系 ・獣医学系 ・医学系 ・歯学系 ・薬学系 ・工学系 ・理学系 ・経済学系 ・法学系 ・文学系 ・教育学系 ・看護学系 ・農学系 ・獣医学系 ・医学系 ・歯学系 ・薬学系



札幌という土地の課題と要望

- ・第2次札幌市まちづくり戦略ビジョン (2022~2031年度)における重要概念
 - ・ユニバーサル (共生)
 - ・「誰もが互いにその個性や能力を認め合い、多様性が強みとなる社会」
 - ・ウェルネス (健康)
 - ・スマート (快適・先端)
- ・大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進補助金
 - ・大学と多様な主体の連携を促し、協働による札幌市のまちづくりへの貢献及び地域課題の解決を図る



人口：196万人
高齢化率：28.5%

共創のためのマッチング

どのように学ぶか? : 演劇への注目

- ・演劇とは
 - ・人と人がコミュニケーションをすることで創造される芸術
 - ・人と人が互いに関わりあうことを表現する芸術
 - ・人びとが関わり合う難しさや葛藤を擬似的に体験できる芸術
- ・演劇的手法
 - ・社会課題の把握、価値理解、フシリテーション、リーディングなどの効果があることが指摘される教育の現場における実践も徐々に盛んになってきている
- ・演劇を通じて、マイノリティの立場や思いを自分のこととして理解を促すことが考えられる。演劇には必須の経験であると考える。
 - ・集中演習で「札幌市で多様な人がさまざまだい共に行っていることを」を演劇として創作



共に生きる、を支える「まきプロ」

共生を支えるコミュニティマネージャー養成プログラム

- ・キーワード
 - ・共生
 - ・まちづくり
 - ・プロジェクトマネジメント
- ・対象
 - ・公共施設職員、地域活動に取り組んでいる方、議員候補者、学生など20名程度
- ・手法
 - ・オンデマンド講義 (30分×20回程度)
 - ・一部は無料公開
 - ・3日間の集中演習での演劇制作
 - ・有料



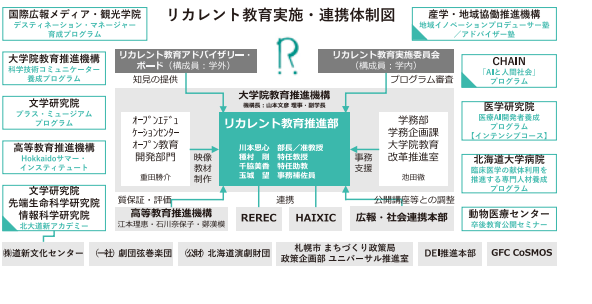
制作中のオンデマンド講義映像

育成を目指す能力

能力群	オンデマンド講義	演劇創作集中演習
社会課題や課題解決についての基本的な知識	○	
分析的思考・概念化思考	○	
現状分析と課題の発見	○	
達成のための目標設定	○	○
スケジュール・タスクの設定と管理	○	○
情報の収集・整理・伝達・共有・発信	○	○
他者とのコミュニケーション能力	○	
ファシリテーションと合意形成	○	
チームワークと協働による組織化	○	
リーダーシップ・フォローアップ	○	
困難を肯定的に受け取り発展的に解消する態度	○	
多様な人びとの異なる価値観の理解と共感		◎

プログラム実施に向けて

- ・ **コアメンバーでのワークショップ** (2024.9.25-26/12.15/12.17/2.3)
 - ・ 問題意識・理念・資源の共有
- ・ **キックオフシンポジウムの開催** (2024.12.14)
 - ・ 基調講演：コミュニケーションのヒント
 - ・ 鴻上尚史氏 (作家・演出家)
 - ・ 情報提供：会社は社会の縮図
 - ・ 奥山敏康氏 (㈱アイワード社長)
- ・ **インタビュー調査** (10件)
 - ・ 多様な人々の生活のディテールの理解
 - ・ プログラム方針策定や教材として活用
 - ・ 公開予定
- ・ 2025年度後半に開講予定



概要

1. 北海道大学リカレント教育推進部
 1. ビジョン
 2. 組織と業務
2. ReH (北海道大学リカレント教育プログラム)
 1. 既存プログラムの概要
 2. 地域共創型プログラムへの挑戦
3. 今後の課題

発表スライド
ダウンロード



課題

- ・ **さきプロ**
 - ・ 現場で使えるスキルセットの焦点化
 - ・ 出口イメージ・モデルケースの明確化
 - ・ 学内外の専門家への参画依頼
 - ・ 補助金以外での運営
 - ・ 「地域の共生」からの展開
- ・ **ReH全体**
 - ・ 組織単位でのプログラム提供
 - ・ デジタルバッジ等の証明・質の保証
 - ・ プログラム間の「はしご」の促し
 - ・ 実施側 (大学教員) のニーズとのマッチング
 - ・ 受講料収入による継続的な実施
 - ・ 受講料収入以外の価値・機能の共有



参考資料

- ・ 北海道大学リカレント教育プログラムポータルサイト
 - ・ <https://reh.grad.hokudai.ac.jp/>
- ・ 2023年年次報告書
 - ・ <http://hdl.handle.net/2115/91365>
- ・ 種村剛・田口茂・千脇美香・石川奈保子・川本思心 2025 「AIと人間社会プログラム：北海道大学におけるリカレント教育の試み」『工学教育』73(1), 80-85.
 - ・ https://www.istage.ist.go.jp/article/jsee/73/1/73_1_80/article/-char/ia

発表スライド
ダウンロード



6章 インタビュー調査

エグゼクティブサマリー

令和6年度大学と民間企業等との連携による公益的事業の推進補助金は、補助金のコンセプトとして、初年度の計画では調査研究を重点的に行うことを示していた。これを受け、リカレント教育推進部は、北海道大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下、DEI推進本部）と連携し、札幌市民を対象としたインタビュー調査を行うことを計画した。

リカレント教育推進部は、DEI推進本部の助言を受けつつ、7月17日に会議を行い、インタビュー調査の計画を立案し、インタビュー説明書および同意書を作成した。インタビュー調査自体は、(株)サイバコと聴き綴り本舗の2団体に依頼して実施した。結果として、2024年度に、14件のインタビュー調査を行うことができた。

表6-1 インタビュー調査のスケジュール

月日	インタビュー調査の打ち合わせ内容
7月17日	DEI推進本部、聴き綴り本舗、リカレント教育推進部 2件のプロトインタビュー調査を聴き綴り本舗に依頼
9月12日	DEI推進本部、聴き綴り本舗、リカレント教育推進部 プロトインタビュー調査の内容検討 8件のインタビュー調査を聴き綴り本舗に依頼
9月20日	(株)サイバコ、リカレント教育推進部 2件のインタビュー調査を(株)サイバコに依頼
11月5日	(株)サイバコ、リカレント教育推進部 追加2件のインタビュー調査を(株)サイバコに依頼
11月27日	聴き綴り本舗、リカレント教育推進部 聴き綴り本舗より進捗の共有

本調査結果は、今年度については内部資料としてまとめ、来年度以降、インタビュー調査の分析を行う。また来年度は、インタビュー記録を公開できるようにする予定である。

本章は、インタビュー調査のねらい、実施したインタビュー調査のリストを掲載する。

1. インタビュー調査の概要

■ 要旨

本節は、インタビュー調査の1) 実施要項、2) 調査概要、3) インタビュー対象者、4) インタビュー調査の外部委託、5) インタビュー調査のまとめの5点について収録する。

1.1 実施要項

共生社会 (Inclusive Society / Symbiotic Society) について、内閣府政策統括官 (共生・共助担当) は「年齢・障害等に関わりなく安全・安心に暮らせ (共生)、互いに支え合う (共助) 社会の実現」(<https://www8.cao.go.jp/souki/index.html>) を掲げています。札幌市の (仮称) 共生社会推進条例は、共生社会の意味を「差別や偏見がなく、誰もが互いにその個性を尊重され能力を発揮できる、多様性が強みとなる社会」と定義しています。

一方で、上述の共生社会の理念とは別に、私たちは現実としてこの札幌という場所で暮らしています。私たちの日々の暮らしは、人びとが、それぞれ異なる考えや意見や価値観を持ちながら、同時に、何らかの形でかわりあうことで成り立ちます。

私たちが札幌で暮らしていることの「事実」を知ること。それが、迂遠かもしれないけれど、共生社会の実現に近づくための方策だと考えます。そして、大学は事実を知るための「調査」や、そして事実に基づいてその理由や原因を解明する「研究」を最も得意としています。

社会調査にはいくつか方法があります。人びとの状態を数値で捉え、統計的にその傾向を明らかにする、アンケート調査はその一つです。もう一つ、人びとの語りに耳を傾け、記録するインタビュー調査があります。前者は量的調査、後者は質的調査と呼ばれることがあります。

現在、インタビュー調査に注目が集まっています。例えば社会学者の岸政彦さんが中心となってまとめた、生活史三部作 (『東京の生活史』『大阪の生活史』『沖縄の生活史』) はいうまでもなく。北海道大学の石原真衣さんと大阪大学の村上靖彦さんの『アイヌがまなざす：痛みの声を聴くとき』(2024)。その村上靖彦さんによる、数値化されたエビデンスのみを重視する現状を批判しインタビュー調査の重要性を説く『客観性の落とし穴』(2023)、看護の現場の聞き取りを通じた『ケアとは何か：看護・福祉で大事なこと』(2023)。北海道大学の宮内泰介さんの『社会学をはじめ』(2024) では「聞くことが社会学さ」として対話的な社会認識としての調査を挙げています。

本企画においても、共生社会の実現に向けた社会課題の解決に向けた第一歩として、札幌市に住んでいるさまざまな人びとの話を聞き、語られた内容を記録していくことを行います。

1.2 調査概要

実施年月：2024年7月～2025年2月

場 所：札幌市全域

対 象：札幌市の市民 *市民：市内に住所を有する者及び市内で働き、又は学ぶ者

目 的：札幌市市民のユニバーサル (共生) についての考えや経験を聞き2年目に『生活史 (仮)』としてまとめる予定。

事業概要：札幌市市民を対象としたインタビュー調査をおこなう。本調査は、DEI 推進本部に助言をうけて行う。

事業効果：ユニバーサル (共生) とは、様々な属性の人びとが、様々な思いや考えを持つことを互いに尊重し、そしてその能力を発揮し、互いに支え合いながら暮らすことである。札幌の人びとがどんな思いを持ち暮らしているかを、様々な人びとの語りに耳を傾け、インタビューを行う。

1.3 インタビュー対象者

【(仮称) 共生社会推進条例骨子案作成に当たったの基本的な考え方 (抜粋)】

「人は皆、年齢・性別・性的指向やジェンダーアイデンティティ・障がいや病気の有無・国籍・民族・言語・宗教・文化など、無数の多様な違いを抱えています」

「他者との違いを外面的なものだけでなく、価値観や考え方の内面的なものも含めると、誰もが何らかの違いを有する当事者であると言え、その対象は一部の方に限られるものではありません」

「そこで、本条例においては、当事者の限定化や固定化につながらないように配慮し、「誰もが当事者である」ことを前提とした内容とする」

以上を踏まえ

- ・「誰もが当事者」であるので、いろいろな人に話を聞くことを前提とする。
- ・18歳以上、親の承諾を必要とせずに同意書を取れる年齢を対象とする。
- ・その一方で、年齢・性別・性的指向やジェンダーアイデンティティ・障がいや病気の有無・国籍・民族・言語・宗教・文化などの多様性を担保する。

具体的なインタビュー対象者は、委託した団体のネットワークから、上記の基準を踏まえながら、団体が選択し、リカレント部と対象者を確認した上で、調査を行った。

1.4 インタビュー調査の外部委託

インタビュー調査は7月に聴き綴り本舗に2件のプロトインタビュー調査を依頼した。9月にプロトインタビュー調査の内容を検討し、聴き綴り本舗に8件の追加インタビュー調査を依頼した。また、(株)サイバコに4件のインタビュー調査を依頼した。

インタビュー調査の調査費は、1件25,000円とした。

1.5 インタビュー調査のまとめ

本調査結果は、リカレント部が個人が特定できないようにインタビュー記録を加工した上で、内部資料としてまとめる。来年度以降、インタビュー調査の分析を行う。来年度は、インタビュー記録を公開できるようにする予定である。

2. インタビュー調査の成果一覧

■ 要旨

本節は、14本のインタビュー調査で、それぞれ語られた言葉を短く示すことで、インタビュー調査の概要を示す。

「放射能が怖いから移住しようと思ったのは、やっぱり、自分の信念であったわけだから、そこは絶対、なんかこう、全く忘れることはなく根っこにはあって。気をつけはするけど、でも、ほんと、楽しく過ごすっていうところ？ 自分が1番気持ちよく過ごせるポイントを常に、考えてやってるかな」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「アンラーンってよく言うじゃないですか。脱皮していくことが、価値観を脱ぎ捨てていくことが、なんか大事なのかな。それは思ってます。で、札幌って教育が5年10年遅れてるってよく言われるんですよ。東京がやっぱり進んでって。札幌は東京から離れてるから。でも今そんなことなくて」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「大通公園で聞いた音楽良かったなっていう気持ちが、ちょっとその人の癒しになってみたり、それをどっかで聞いた時に、あの時に聞いた曲だって思って、それを調べ始めるモチベーションになったり、わかんないけど、なんか、そういうことを与えるのが、ラジオであったり、音楽であったりするんだらうなと思ってるんですよ」

インタビューアー 森沙耶（株サイバコ）

「でも、京都ではそれを続けてる人もいるし、イギリスではそれがちゃんと制度化してるっていうのを聞いて。なぜ札幌はこんなにコミュニティダンスがうまくいかなかったっていうのが1番の研究課題」

インタビューアー 森沙耶（株サイバコ）

「本当にいろんなことを教わったし、そういう意味でリカレントと。単にこう学ぶっていうんじゃなくて、やっぱりそういう人間関係で色々こう学べるっていうのはよかった、感謝した」

インタビューアー 森沙耶（株サイバコ）

「阿寒湖出身なんですって話を聞いて、ちょっと待ってよ、年代的に数えると……みたいな。あの、マリモ調査の時にいました、小学生でしたって言って、おー！と思って」

インタビューアー 森沙耶（株サイバコ）

「札幌のまちについては、多様性という文脈でもそうですが、守るべきものは守りつつ、他都市との連携や文化交流を進めて、お互い良くなる関係性を築けたらいいなと思います」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「社会に出たらみんな平等じゃないですか。あなたはダメだってダメじゃないでしょ。できることがあるんだから、それを伸ばしてやればいいっていうのは普通だから」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「札幌市、これ、あればいいじゃんじゃなくて、札幌をどう活かすかっていうのを、各々がやってくっていうだけしかないんじゃないですか」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「北海道と京都という全然違う文化の両方を見られたことで、目とか、視野とか、目線が外に広がった感じがあって。それが意味で記者、ジャーナリズム、メディアの方に行くきっかけになったのは大きいですね」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「多分これから札幌は、もうちょっとコミュニティ的なつくりとか色々あった方がいい。たくさん会社、自分でコミュニティ作るのを頑張るけど、他の人がサポートしたい時、ブロックがある。「このグループはこれです」の壁作る」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「なんか人生の中でジャッジがすごいたくさんあるんですよ、どうする私？ みたいな。だけど、その、自分の行き先とかあんまりわかんないけれど、その時々にした判断みたいなので、結構なんか自分ができてきてるかなっていう感じはするので」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「不安になってなんていられないですよ。必死すぎて。だからあんまり、遠くのこと考えて不安になる必要いなくなって思いました。もう1日1日一生懸命に。それで行く、ちゃんとなんか、きっと未来はつくれるから」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

「最終的には駆け込み寺でもあるような、フルオープンで、誰が来てもいつ来ても、ここで過ごすことができる。本当に困った時はあそこに行けばなんとかなる。そういう最後のよりどころみたいな場所を作れたら、いいなと思いますよ」

インタビューアー 西尾直樹（聴き綴り本舗）

令和6年度札幌市大学と民間企業等との連携による
公益的事業の推進事業補助金

札幌市の劇団他と連携した演劇的手法による
地域課題解決に取り組む

プロジェクトマネージャー養成事業

実施報告書

発行 2025年3月

発行者 北海道大学大学院教育推進機構リカレント教育推進部

〒060-0817 札幌市北区北17条西8丁目 北海道大学高等教育推進機構1F

TEL 011-706-5252 / 011-706-6870

e-mail rec_office@ml.hokkaido.ac.jp

印刷 株式会社アイワード

