



新しいコミュニティづくりにおける  
フード集合の実現



# 議題

はじめに

新しいコミュニティづくり

到達可能集合

オープンスペーステクノロジー（OST）

フード集合の実現（customized OST）

はじめに

# 持続的で復元力のあるコミュニティを生み出す「場」

- 企業やまちづくりの場では、その多くはトップダウンで物事が決定される。しかし、それだけではうまく実行に移せないという認識が広がっている。そこで、様々なワークショップが開催され、新しいプロジェクトや取り組みが始まることが期待された。
- ワークショップで会話は盛り上がり、多くのアイデアが生まれる。しかしワークショップが終わると、素晴らしかったはずのアイデアの多くは実行されることなく放置されてしまう。また、実行に移されたとしても、その多くは目的を達成することなく消滅してしまう。なぜか？



# 新しいコミュニティ づくり

メンバー全員がリーダーシップを  
発揮できる「場」とは？

# ランダムネットワークモデル + OST

カウフマンの唱えたランダムネットワークモデルでは、

- 系全体の「分子数」をM
- 「反応数」をR
- 任意の分子が任意の反応を触媒する確率p

平均触媒密度は、 $\lambda = p \times R / M$  で表されます。

- $\lambda$ の値が  $\lambda \geq 1$  前後のときに、系が臨界状態（クリティカルポイント）に達し、自発的に到達可能集合（「フード集合」Fと「触媒による反応によって得られる分子の集合」RAFの和集合  $F \cup \text{RAF}$ ）が生成される。

ここでは、ランダムネットワークモデルの「フード集合」を実現する方法として、OST（Open Space Technology）を採用します。OSTでは、

- 参加者の自発性が尊重される
- 思いや情熱を伝え、仲間を募ることができる
- 最も貢献できるテーマに移動できる
- ディスカッション（議論）ではなく、ダイアログ（対話）により合意形成を行う
- 参加者が十分に貢献できる環境を大切にする
- 主体的な行動を喚起するグラウンド・ルールを共有する



# 到達可能集合

メンバー全員がリーダーシップを  
発揮できる「場」をつくる可能性  
を秘めている

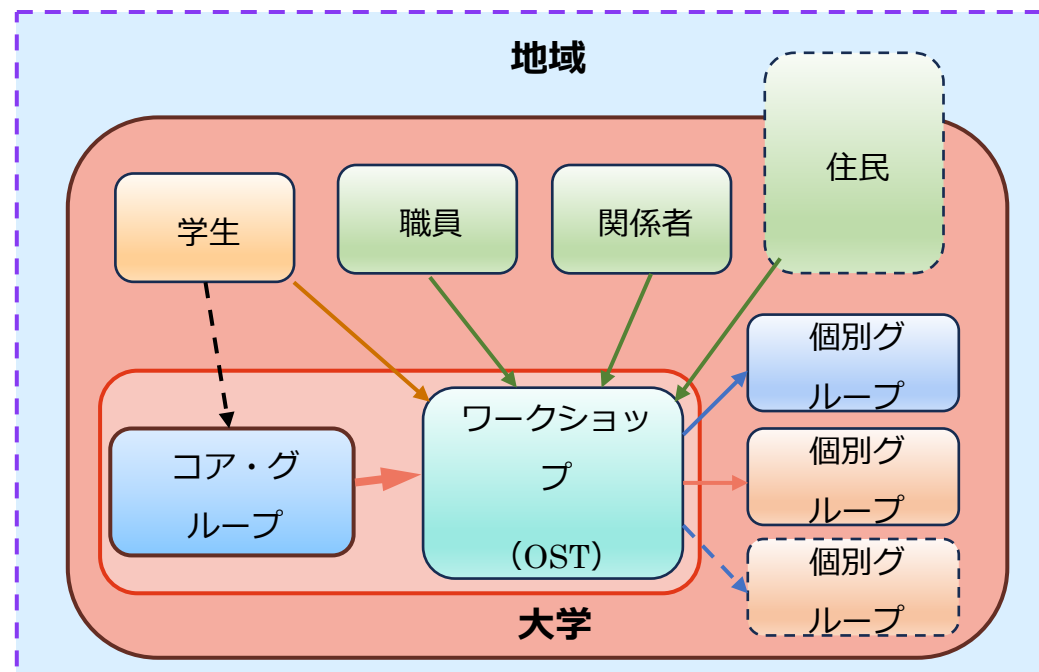
# 自己組織化によるコミュニティの創発を促す仕組み

自己組織化とは、系を構成する個々の要素（ここでは分子と呼ぶ）が、外部からの制御なしに相互作用し、全体としての秩序や構造を自発的に作り出すことです。

ここで、その仕組みを支える主な分子は、系から抽出されたフード集合に予め含まれる分子と触媒です。

分子と触媒は基本的に同じものであり、ある分子が、ある時点で、ある規則（ここでは確率 $p$ を用いる）に従い、触媒として作用します。

右上の図は、この仕組みを利用したモデルの具体例ですが、コア・グループとワークショップ（OST）はフード集合の要素、大学は系（モデルでは分子集合と呼びます）に相当します。



また、フード集合の要素の中でコア・グループに含まれる分子は触媒に相当します（ワークショップに含まれる分子とコア・グループに含まれる分子は、基本的に同じものであることに注意してください）。





OST

一人一人の能力が活かされる  
ワークショップ手法

# OST（オープンスペーステクノロジー）

OSTは、実行したいアイデア、解決したい課題、探求したいテーマを参加者が提案し、それに賛同する人が集まって話し合うことにより、具体的なプロジェクトを生み出したり、テーマについての理解を求めたりするためのプロセスです。

- 思いや情熱を持ったテーマを伝え、仲間を募る
- どの分科会に参加するかは自由
- 自分が最も貢献できるテーマを掲げる分科会に移動可能
- テーマや話し合いの進め方は、参加者が自主的に決める

OSTが生まれた2つの出来事

## 【リベリアの集落における成人式】

- 各自の行動に対して指示を与える者はなく、各自が何をしたいか、すべきかを自主的に考えながら行動しているように見える（自律的行動）
- 各自がその場にいることを楽しみながら力を合わせている

## 【国際会議でのコーヒータ임の話し合い】

- 多くの時間と情熱をかけて準備を行った会議が成功裏に終了したときの参加者の感想で「会議そのものも素晴らしかったが、本当に有意義だったのはコーヒー・ブレイクの時間だった」というものにショックを受けた

# OSTのグランド・ルール

## OSTを成立させるための2つの仮説

- 人は、本当にやりたいことに取り組むとき、最大限の能力を発揮する
- 人が自発的に行動するためには、外部からのコントロールを取り除き、人の行動上の自由度を高めなければならない

## OSTのグランド・ルール

- 4つの原則
- 移動の法則

## 【4つの原則】

- ここにやってきた人は、誰もが適任者である
- 何が起ころうと、それが起こるべき唯一のことである
- いつ始まろうと、始まった時が適切な時である
- いつ終わろうと、終わった時が終わりの時なのである

## 【移動の法則】

- 蜂：分科会から分科会へ渡り歩いてアイデアの交配を手助けする
- 蝶：いずれの分科会にも参加しない

# OSTにおけるファシリテーターの振る舞い

ファシリテーターに求められる 8 つのポイント

- 目的を共有して「場」を開く
- グラウンド・ルールを示す
- フラットな関係の「場」をつくる
- 今ここに集中する
- 内なるリズムで行動するように促す
- コントロールを手放す
- 「場」を保持する
- 混乱に耐える覚悟でのぞむ

自発的提案者（リーダー）の出現を促すためには、安心・安全で心地よい「場」の確保が必要です。

ファシリテーターはコントロールを手放しても、その存在そのものが「場」に影響を与えます。つまり、ファシリテーターの「**行動**」ではなく「**在り方**」が重要になります。

ファシリテーターは、自らのためでなく、参加者のためにそこにいることを自覚し、「場」に集中します。

ファシリテーターは、リーダーの出現を促すためのメタリーダー的な存在であるために、「自分は何者か」、「何のためにここにいるのか」を自らに問い続ける必要があります。



# フード集合の実現

静寂の中から私たちは生まれた。  
共に手を結び、心を重ね、一つの  
息吹となって立ち上がる。たとえ  
倒れても癒えながら進み、新たな  
勇気の芽吹きとなるー ARISEN

# 自己組織化によるコミュニティ創発の場 — ARISEN

ARISEN（アリズン）：それは行動・持続・再生が循環する生命的システムです（A Living System of Action, Resilience, and Sustain）。

ある組織では、自ら進んでアイデアを出し、実行していくようなリーダーが存在しないといいます。本当でしょうか？

もしかしたら、リーダーがいらないのではなく、リーダーが生まれる「場」がない、あるいは適切な「場」が用意されていない可能性があります。

ARISENは、メンバー全員がリーダーシップを発揮できる「場」をつくるために、JIUの学びを通じて考えていたことです。

ARISENの中核を成すものはフード集合であり、今回その実体はOSTにおける参加者とファシリテーターです（ただし、本来のOSTとは少し異なる部分もあります）。

ARISENから生まれた個別グループ（ここでは、ARISENグループまたはARISENコミュニティと呼びます）は、同じARISENに留まることもできますし、別のARISENやコミュニティに移動することもできます。ただし、別のARISENに移動する際は、可能ならば現在のネットワークを維持し、別のARISENとの間に新しいネットワークを築くことが望まれます。

一方、同じARISENに留まるグループは、グループ独自の活動を行いつつ、フード集合のメンバーとしての活動を続けます。

# ARISEN (仮称)



**From silence we moved**, the pulse began—  
hands joined, hearts aligned, one breath, one  
plan.

**Falling, we mended**; the roots still held.  
From ashes of effort, new courage swelled.

**ARISEN**, not once, but again, and again—  
in each who dares to begin, to sustain.

For life is no summit, but a circle in flame:  
to rise is to live, and to live—  
is to **ARISE** again.

Concept developed in collaboration with AI (GPT-5, by OpenAI)

# Q&A

以下に、OST実践ガイド（英治出版）で取り上げられているFAQを参考までにご紹介します。

- **テーマ出しをする人が誰もいない場合は、どうすればよいのでしょうか？**

テーマが出るかどうかは、参加者が情熱を傾けて話し合いたいと思うテーマを持っているかどうかによって左右されます。本当に出てこないなら、それはそれで仕方ありません。そのときは、それでやめましょう。

- **OSTを実践すれば、行動やプロジェクトは必ず生まれてきますか？**

行動やプロジェクトが生まれるかどうかは、参加者の取り組み方や分科会の対話の質にもよるでしょう。OSTの開催前に開催目的やテーマについて参加者に周知するなど、テーマに対する理解を深める工夫が必要になるかも知れません。

- **参加者が5人しかいません。この人数で開催できるのでしょうか？**

根拠があるわけではありませんが、経験上5～6人でも可能です。

- **OSTの実施が適切でない場合は？**

参加者がそのテーマに関心や情熱を感じていない、主催者が参加者の行動をコントロールしようとするなど。





ご清聴有難うございました

M. Takahashi

raputam@gmail.com

<https://tsukumo.mydns.jp>

Transition Town Kujoyukuri-  
machi