

コミュニティ・オーガナイズイング を労働組合の実践に活かすには



NPO 法人コミュニティ・オーガナイズイング・ジャパン代表理事

あだにや たかこ
安谷屋 貴子

はじめに～私と労働組合

私は2000年に大学を卒業し働き始めた。勤務先は通信制高校のサポート校で、正社員は私の他には室長の1人だけ。他は契約社員1人と授業のコマ数に応じて賃金が支払われる講師が10人ほどの職場だった。新卒の私に仕事を教えてくれた契約社員のHさんは、正社員希望だった。また、会社から「新卒は採らない」とも言われていたそうで、私が新卒でしかも正社員で採用され心中穏やかではないと正直に話してもらった。それでも生徒を思って丁寧に生徒や保護者との向き合い方を教えてくださった。1年半後、Hさんは正社員登用が見通せない職場に見切りをつけ、生徒たちに思いを残しながら別の学校に移られた。

厚労省令和2年労働組合基礎調査の概況によると、2000年（平成12年）の推定組織率は21.5%で、組織率も組合員数も減少中の時代であったことがわかる（図表1）。

正社員登用の希望を伝えられているながら会社が

Hさんに不誠実な対応を続けたり、講師たちが授業時間外の労働に賃金が発生しないことを疑問視していたり、改善されると良い労働条件はいくつもあった。しかし当時の私は労働組合が会社にあるのかどうかも知らなかったし、調べようとも思わなかった。中学校の社会科や高校の公民で学んだ「団結権」「団体交渉権」「団体行動権」はただの知識で、それをどうやってどういうときに使うのか、またこれらの権利を行使するとどういう変化を得られるのかまで想像したことがなかったからだ。仕事は、その内容や労働環境が嫌なら辞めれば良い、そういう職場にしか就職できない自分が悪い、そんな視点しか持っていない社会人のスタートだった。

その後何度か転職を繰り返し、NPO 法人コミュニティ・オーガナイズイング・ジャパン（以下COJ）の代表理事になった今では、働く上での不都合は労働組合に相談すると解決につながるかもしれないし、求めたとおりの解決が得られなかったとしても同じ思いの誰かと出会い、希望を得ることができることを知っている。それはコミュニティ・オーガナイズイング（以下CO）を用いて変化を起こそうとする労働組合のみなさんのオーガ

ナイジング・キャンペーンを目の当たりにしたからである。

ちなみに私がCOと出会ったのは2014年。COJが団体として活動を開始した年だ。そのとき初めてCOという言葉を知り、そういう手法が体系化されて学べることを知った。「なぜ今まで誰も教えてくれなかったのだろう」と率直に思った。

本稿では、COとは何かご紹介し、私が伴走支援をした2つのオーガナイズ・キャンペーンⁱ⁾からの学びを読者のみなさんと共有したい。それらを踏まえ、労働組合のみなさんと一緒にすることで感じる課題から、COの活用方法をご提案してまとめとする。

コミュニティ・オーガナイズとは何か

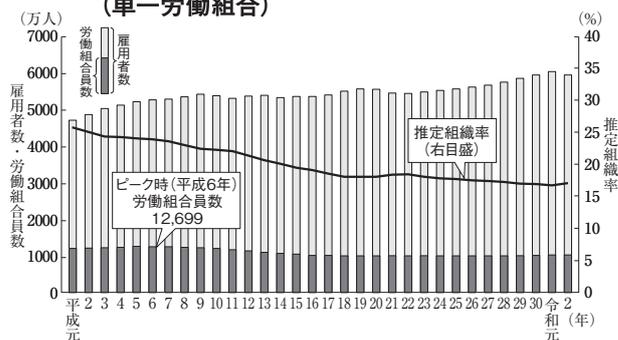
同志の資源をパワーに変える、同志を被支援者として置き去りにしない

COは、市民の力で自分たちの社会を変えていくための方法であり考え方である。レオ・レオニの『スイミー』ⁱⁱ⁾のように、1匹の小魚はマグロに立ち向かって食われるだけだが、多くの仲間より大きな魚の振りをすればマグロを追い払える。仲間の中で1匹だけ体の色が違ったスイミーは、違いを活かして「目」という重要な役割を持つことができた。COを用いて起こす変化のイメージだ。

実際、COは20世紀初頭のアメリカで社会的弱者の声を社会に届ける取り組みの実践から生まれ、COJでは1950年代の公民権運動をその1つの実践事例として紹介することも多い。日本のCOの実践としては、古くは14～16世紀に多く起こった一揆があると、鎌田華乃子ⁱⁱⁱ⁾が自著で紹介している^{iv)}。

COの特徴で私が最も惹かれるのは、被支援者

図表1 雇用者数、労働組合員数及び推定組織率の推移 (単一労働組合)



出典：厚生労働省 令和2年労働組合基礎調査の概況

注)

・雇用者数：労働力調査（総務省統計局）の各年6月分の現数値

・推定組織率：雇用者数に占める労働組合員数の割合をいい、本調査で得られた労働組合員数を雇用者数で除して算出したもの

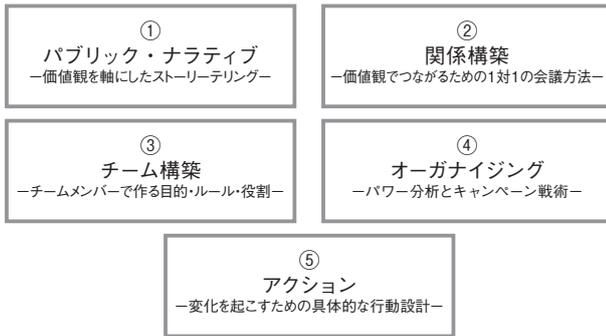
(=課題の当事者)を置き去りにしない手法という点にある。課題解決の手法は数多あるが、課題は何か、からではなく「同志(=課題の当事者)^{v)}は誰か」という質問からスタート^{vi)}し、その同志の持つ資源(経験、スキル、人脈、知識、時間など)を課題解決のためのパワーに変えていく。

例えば災害復興の過程で、地域外から支援者が入り、復興助成金等を使って、支援者が被災者を被支援者と一元的に捉えて事業を進めてしまうと、支援者が地域を去り助成金も無くなった時、地域の復興は一時的なものになってしまうことが多い。しかし支援者が被災者を同志として、地域の農産物を使った名物料理を作るなどのポテンシャルを引き出し、共にお客さんを迎える役割を担ったなら、支援者や資金が去っても「自分たちにもできる」という自信と地域コミュニティが育つため、新たな課題にも向き合える。

石神圭子氏が著書^{vii)}で、COをツールに組織化を行うコミュニティ・オーガナイザーを次のように説明している。上記で述べたCOの特徴の理解を補完するので引用したい。

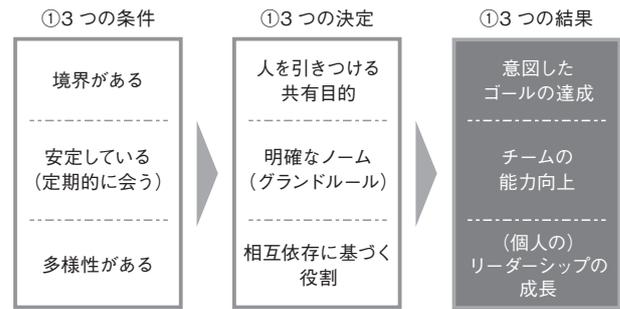
「オーガナイザーは、住民ができることに一切手出しはしない。(中略)。地域住民は、オーガナイザーという外部者の力を借りながら、コミュニティ組織を形成・運営し、様々な問題の打開を通して、自らに権力(パワー)があることを理解していく。この『エンパワメント』のプロセスこそが、アリンスキー^{viii)}による組織化の核心である」。

図表2 5つのリーダーシップ



©2014 Community Organizing Japan

図表3 機能しているチーム



出典：ハーバード大学ハックマン教授 ©2014 Community Organizing Japan

COにおけるリーダーシップとは —他者の行動を引き出す責任を引き受ける

スイミーで見たように、COは1人ではできないことを多くの人と共にパワーを築き変化を起こすものである。そのため最初に立ち上がる人は、共に走る同志の行動を引き出す必要がある。その行動が動員型ではなく、役割と目標を持った主体的な参加で、自分の行動でどのような変化が起こせるのかをイメージできるものであればあるほど、COの実践としてゴールに近づくし、コミュニティが育つといえる。COJではそのためのリーダーシップを次の5つのステップで学べるようワークショップを実施している(図表2)。

5つのリーダーシップを学び実践に取り入れることで、動員型ではなく主体的で、同志がエンパワメントされるコミュニティが育つ。特に私がよく考えられたプロセスだと感じるのは「③チーム構築」だ。これについてCOJではJ.リチャードハックマンの「機能しているチーム」についての分析^{ix)}を用いて説明している(図表3)。機能しているチームが決めていることの1つに「相互依存に基づく役割」がある。日本語で相互依存というと自立できない者同士の関係のような少々ネガティブなイメージが漂うが、「私がいることでチームが機能する」と思える関係と言い換えられる。

私はこれまで自分が所属したコミュニティでの役割分担のシーンは、立候補で主体的に決まるより、じゃんけんで負けた人から決められていくこ

とが多かった。だからこの方法を知ったとき「とてもいい!」と感じた。

最初にチームメンバー同士、自分の得意なことやスキル/成長させたい分野を共有する。次にチームが達成したいゴールに必要な役割をリスト化する。最後に、得意なこと/成長させたい分野と必要な役割リストを照らして、自薦他薦しながら担当者を決める。この順序で決めることによって「私のスキルを活かせそう」「チームに加わることでこの分野を成長させられる」など納得感だけではなく積極的にチームに関わりたいという気持ちを引き出される。まさに他者の行動を引き出すリーダーシップスキルである。

COは机上ではなく実践で身に付ける

COを体系的にまとめた資料や、学びとトレーニングを提供する団体はいくつかあり、レイバーノーツ^{x)}やミッドウエストアカデミー^{xi)}はご存知の方も多いのではないか。COJもその一つだ。COは実践から生まれたもので、実践するたびにより良く変化していく性質のものだ。だから学びやトレーニングの過程で「正解」を求めるのではなく、今ある情報と同志の資源を使ってとりたい選択は何か、同志が決めて一歩踏み出せるようなコミュニケーションを練習する。

COJのワークショップでは1対1の対話の練習が3種類ある^{xii)}。先述した5つのリーダーシップ全てのベースとなる「コーチング」と「②関係構築」「⑤アクション」だ。講義を聞き見本をみ

て実際にやってみてやったことを振り返るという流れで行う。

2021年5月15日に全労連青年部主催の「ユニオンユースアカデミー」で関係構築を学ぶワークショップを実施した。このときの参加者から「普段は深く考えずに行っているコミュニケーションだが、型を学び意識することによっていろいろ考えながらしゃべった。練習することで（ステップに）沿ってできるようになる」という学びの共有があった。講義と見本から学ぶだけではこの実感は得られない。手法の良さ、難しさは実際にやってみることで実感できる。

また他者の実践から学べることも多い。同じユニアカでは、さっぽろ青年ユニオンが2021年2月～3月にかけて行った「#子育て緊急事態アクション」キャンペーンの報告がされた。時代も国も異なる実践ではなく、同じ労組の仲間の実践のため、リアルに想像しやすいことで具体的な質問がされた。「コミュニケーションツールにLINEを使ったのはなぜ?」「ミーティングやチームに人を誘うときは断られたらと怖くなるもの。それをどうやって乗り越えたか?」。これらの質問は自分が実践することを思い浮かべたり、取り組み中の実践で実際に行き詰っていたりするからこそのもので、質問者の実践にそのまま反映されることも多い。

COはこのように、学び、トレーニングし、同志とともに実践することで自分のものになっていく。その積み重ねが実践の成功につながる。ブラック・ライブズ・マター運動とブラック・ライブズ・マター・グローバル・ネットワークの共同代表アリシア・ガーザは「ハッシュタグが運動を築くのではない。人間がやるのだ」とはっきり書いている。^{xiii)} 実際アリシアは大学卒業後「オーガナイザー育成のための研修プログラム」に参加し、8週間の研修中に1000人以上のウェスト・オークランドの住人と話し、オーガナイザーとして実践を積み始め、「10年間、小規模ながら力のあるコミュニティで組織化活動をしたが、そこで

学んだ教訓」が「全米に広がる運動を構築するという、より大きなプロジェクトを率いる上でも重要なことだった」とも述べている。

COを使って社会に変化を起こすことは手軽にはできない。だからこそ日々学び、他者との対話の続け、小さな変化を積み重ね、コミュニティと問題解決能力を育てていく必要がある。次の章ではその実践からの学びを考察したい。



オーガナイズング・キャンペーンの実践からの学び

大阪府関係職員労働組合のこまつやすのり小松康則氏がコミュニティ・オーガナイザーとして実践された大阪府の「保健師、保健所職員増やしてキャンペーン」を、伴走した立ち位置から振り返りたい。「労働組合の運動」「公務員の問題」に止まらず、大阪に暮らす全ての人の課題にできるかが、このキャンペーンのポイントだった。保健師の業務内容や声、保健所に支えられてきた地域の声を発信して、共感を広げることが成功につながったと感じている。そして同志である保健師や保健所職員が、まさにエンパワメントされるプロセスの重要性と、それによって生まれるパワーを実感した。

小松さんから「何かせなあかんと思うが優先順位がつけられないくらい課題が多い。モヤモヤを整理したい」という相談を、2020年4月頃に受けた。

小松さんは2017年にCOJ主催の2日間で5つのリーダーシップ^{xiv)}を学ぶワークショップに参加した後、コーチ^{xv)}をしたり、大阪府職労の活動にワークショップでの学びを積極的に取り入れたりしてCOの実践を続けて来た。2019年8月には、京都府職労、京建労の3つの労組向けにCOJ共催のワークショップを行い、さらにCOへの理解を広げ、いつでもキャンペーンに取り組める状態を少しずつ築いていた。

上記の相談を受け、5月中旬～6月にかけて1

回1時間で4回に分けてコーチング^{xvi)}を行い、課題とキャンペーンの同志になり得る人たちの状況について整理した。コーチングを受けた理由を小松さんは次のように振り返っている。

「コロナ禍の中、これまでの労働組合の取り組み（例年やっていたイベントなど）ができなくなる一方で、職場（保健所、病院、衛生研究所など）が多忙化する中、現場の声を聞き、問題の解決と情報発信を心がけ、突っ走ってきた。少し落ち着いてきたところで、これからどういう風に労組の活動を進めていこうか（今まで通りの活動でいいのか？）と考えを巡らせ、頭の中のモヤモヤを整理したいと思った」。

小松さんのモヤモヤの中に、今まで通りの活動でいいのか？という気づきがある。労組の年間スケジュールにはぎっしり予定が詰まっている。参考までに大阪府職労のスケジュールをお借りした^{xvii)}が（図表4）、このスケジュールをこなせば現場の課題は解決されるのか？ されないとしたらなぜ続けるのか？ このスケジュールをこなせば保健師の悩みは解消するのか？ されないとしたらどういう選択肢があるのか？ そんな風に小松さんは自問自答しているように見えた。

冒頭で述べたように私はCOJの活動の中で労働組合と出会い、活動内容や目的、課題などを少しずつお聞きしてきたが、労組のみなさんにとって当たり前のことでも、私にはわからないことが対話のたびにあり。COのコーチングはそういう第三者による質問が、同志に客観的な視点を持たせ問題点をあぶり出せると考えられているので、私はいつも「こんなこと失礼かな」と恐れずに、聞くことで相手にも新たな気づきがあると信じて質問する。このコーチングでは冒頭で「そもそも小松さんにとって労働組合の活動とは何ですか？」と問うことから始めた。ぎっしり詰まった予定をこなすことで満足できるのか、もっとやりたいと思うことがあるのか、小松さん自身の希望を引き出すことを目指した。

COのキャンペーンは、年間スケジュールを円

のサイクルと捉え、それとは別軸で変化達成目標時期を定め、そこに向かって同志の能力を高め、ほしい変化に行きつく矢のサイクルと位置付ける（図表5）。労組の日々の活動は組合員を増やし、組織間の関係を作り、課題認識を共有するなどで基礎体力をつけるものだと思う。矢のサイクルのキャンペーン実践は、その基礎体力を活かすことができ、プロセスを通じて労組の問題解決能力はアップし、変化を達成すればそれをみて、新たな組合加入も増えるのではないだろうか。

「保健師、保健所職員増やしてキャンペーン」はChange.org^{xviii)}でオンライン署名を10万筆集めることと、各保健所の組合加入率を7割にすることで、大阪府の吉村知事から増員の意思決定を引き出すことを目指した。

10万筆を目指すとしたら、公務員と労組だけのキャンペーンからどう脱却するかが鍵になると直感的に思った。乗り越える手立てについて、COJの主催ワークショップにもご参加くださり、米国でオーガナイズング・キャンペーンの経験がある日本大学准教授の小谷幸氏^{こたにさち}^{xix)}に相談し、ヒントになったのが「コアリッション」という考え方で、『KOKKO』第34号のインタビュー記事^{xx)}も大変参考になった。オークランド市とサンフランシスコ市での最低賃金引上げ運動において、SEIU（全米サービス従業員労働組合）が多大な役割を果たしたと紹介されており、市に勤務する公務員を多く組織しているとのこと。「彼ら彼女らはもちろん労働者として自分たちの労働協約が大切ですが、同時に市の行政サービスを提供する側や住民として、コミュニティ組織が取り組む住宅・貧困問題にも関心を持っています。自分の住んでいる、働いている市を良くしたいという思いがあるわけです」。大阪府で同じ思いを持つ個人の協力はもちろんだが、組織の協力も得られないかと考えた。

早速小松さんに、組織として協力関係になれそうな相手はいないか尋ねた。そこから保健所と協力して地域の健康や保健衛生に関することに取り

図表4 大阪府職労の年間スケジュール

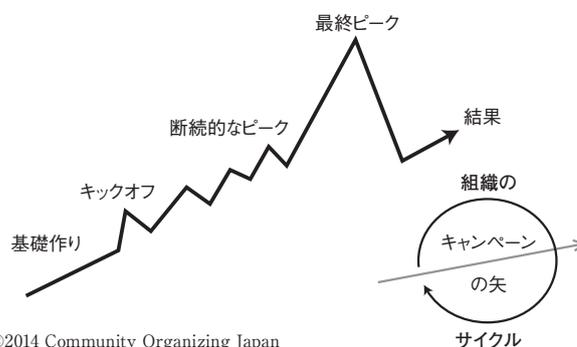
実施時期	活動
10月末～11月末	秋半年末闘争
11月3日	11.3 おおさか総がかり集会
11月中旬～12月中旬	病院労組秋半年末闘争
12月中旬	府職労定期大会
1月中旬	自治労連組織集会
1月中旬	おおさか自治体学校
1月下旬	大阪労連怒りの労働者総行動
2月上旬	春闘批准投票
2月中旬	自治労連共済学校
2月下旬	中高年齢者集会
3月初旬	「仲間づくりワークショップ」
3月初旬～下旬	府職労要求交渉
3月中旬	大阪総行動
4月初旬	新規採用職員歓迎のとりくみ
5月1日	メーデー
5月3日	5.3 おおさか総がかり集会
5月下旬	都道府県職全国交流集会
5月末～6月末下旬	夏季闘争
5月下旬～6月中旬	病院労組夏季闘争
6月下旬	ボウリング大会
6月中旬～7月中旬	共済満期更新
7月初旬	国民平和大行進
7月下旬	最賃引上げ大阪労働局前座り込み行動
7月下旬	若手職員のつどい
8月初旬	原水爆禁止世界大会
8月中旬～9月末	役員選挙
8月末	自治労連定期大会
9月初旬	大阪労連定期大会
9月中旬	大阪自治労連定期大会

組んでいる組織とつながった。これも同志である保健師、保健所職員の資源（経験、人脈）に基づくものだ。大阪労災職業病対策連絡会やNPO法人大阪難病連などと連携することができ、集会でのスピーチやメディア向け記者会見で、保健所を中心とした地域保健福祉サービスの重要性を訴えるなどのご協力が得られた。公務員が自らの待遇改善のために行っているキャンペーンではなく、地域の暮らしの安心を保つことを目指すものなどの認識を広めることができたのではないだろうか。

もう1つ、労組でも公務員でもない、広く市民から署名と共感を引き出すためには、保健所業務の理解を広げることも必要だと考えた。私が伴走開始時に思い浮かべられたのは、「文化祭やお祭りで飲食の屋台を出すときのチェック」「犬や猫の対応」「食中毒が出た時の対応」くらいだった。もちろん新型コロナウイルスの感染が広がる中だったから、感染症の対応をすることも認識していた。感染症対策以外の業務の理解が伴わなければ、同志が伝えたい緊急性が低下するし共感も広がらないと考えた。どうやって保健所の仕事を伝えるか。チームはここでも同志の資源を最大限活かし、4コマ漫画で仕事内容を紹介し、コロナ禍で保健師の業務がどのような窮状にあるか発信することで、保健所が直面する緊急事態を見える化することができた。今一時的に増員が必要なだけで、恒常的な増員をなぜ求めるのか？ そのような疑問が投げかけられることもあったが、皮肉にも大阪府の感染状況が悪化したことによって、市民の関心が高まり、メディアに取り上げられることが増え、20余年で保健所や保健師の規模が縮小されてきた経緯も知られるようになり、今取り組むべきキャンペーンだという理解に繋がった。

2020年9月から2021年3月にかけてのキャンペーンは、正に新型コロナウイルスとともにあった。1対1のコミュニケーションを基本とし、人と人がつながり同志の能力を高めていくCOキャンペーンにとっては苦しい状況だった。感染状況

図表5 時間の捉え方：キャンペーン



©2014 Community Organizing Japan

が悪化すれば、当然同志である保健師のみなさんは多忙などという言葉では表しきれない状況になる。その中で、オンラインと直接会うことを併用して互いのストーリーを聞き合い、一体感を高め、署名やSNS発信への共感や励ましの声を同志に共有し、自分たちは孤独じゃない、地域や社会から応援してもらっている、そのような実感を広げたチーム運営は素晴らしかった。中心メンバーで作る「コアチーム」のミーティングは、短い時間でも定期的に行うことを促したが、リーダーの小松さんは「その分身体を休めたいのではないか」と声かけを躊躇することもあった。実践

伴走者がいなければ流れたミーティングもあったはずだが、声かけの負担を乗り越えメンバーで集まることを重ね、同志をエンパワメントできる機会の1つとなっていた。

もう一つ振り返りたいオーガナイズング・キャンペーンが「#子育て緊急事態アクション」だ。さっぽろ青年ユニオンの組合員3人がコアチームを作り取り組んだ。2020年2月に一斉休校が呼び掛けられるなど、子どもを持つ親はコロナ禍で子育てと仕事をどうやって両立させるか悩まされ続けている。子育てのために休業せざるを得ない場合の保障として、小学校休業等対応助成金制度（以下休校助成金）が設けられた。しかし助成金の申請が企業に委ねられていることで、4分の3の予算が執行されていない現実があったため、個人でも申請可能とする運用方針の改善を引き出すことを目指した。このキャンペーンの鍵となったのは、困難に直面する同志が自分の体験を語り、運用改善の必要を訴えたことだ。COのリーダーシップスキルの「①パブリック・ナラティブ」^(xii)が発揮された（図表2）。キャンペーン後の振り返りでメンバーが「いつもは政府や権力者を批判してたたかうスタイル。今回はパブリック・ナラティブを語って、共感が温かく広がる手応えがあった」と語っていて印象に残った。

当初キャンペーンの同志は「休校助成金を本当は受け取れるはずなのに受け取れていない子どもの親」と設定していた。休校助成金を巡っては、受け取れた親と受け取れていない親、仕事を休む親と休めない親など、いくつもの分断や対立のようなものが起こっていたため、このように同志を限定していた。しかしCOは1人でも多くの参加によってパワーを大きくし変化を起こすものなので、対立を乗り越えて同志となる可能性はないのかと、コアメンバーに質問した。子どもを育てながら働きたい、子どもを大事に思う気持ちなど、共有できるものが明らかになると連帯できると考えたからだった。「子育てしながら働いている人」、改めて同志をこう定義することになった。

コアメンバーの1人が一斉休校によって仕事を辞めざるを得なかった経験を、「ママ、好きだった仕事辞めさせてごめんね。俺のせいで辞めたんだよね」と7歳の息子の言葉を入れて語った。多少状況に違いはあっても、子どもに辛い思いをさせる辛さを共有できる人は多かった。顔と名前をオープンにして活動に加われれば職を失うかもしれない怖さから、共感にしても協力には至らない人もいた。しかし経験を語る1人のストーリーが、共感と連帯を広げ、恐怖を乗り越えて経験を語る人を増やした。また誰かのストーリーが思いや経験を共有する私たちチームのストーリーになり、一体感を高めた。



まとめに代えて

ここまで読んで「特別なことは何も書いていない」と思われたかもしれない。COは普段からしていることを意図的に、効果的に行う手法である。それにはトレーニングが要る。途中でも触れたが、日本の多くの教育課程にその機会はなく、社会に出てからも同様だ。労組の活動にも共通した課題と見受けられ、みなさんとご一緒する中で「背中を見て学べ」スタイルだとよく聞く。

1日は24時間、キャンペーン協力者は限られ、モチベーション維持にも限界はある。私たちの資源が有限だからこそ、意図的で効果的な取り組み方をぜひ取り入れてほしい。

みなさんの組織の年間スケジュールに、有限な資源を必要ところに活用できているかという視点と、効果的な実施かどうかを目標と結果を比較する視点を取り入れることを提案したい。資源の使い方がうまいことに気付いたり、統合できる予定が見つかったりすることもある。目標が定まっておらず検証できない予定もある。そのような気づきを得ることがスタートになる。

何事も、0から1にするのは労力が要る。社会

に変化を起こそうとするときは尚更そうで、特に日本では社会に対して声をあげることのハードルが高い。しかし労組のみなさんはそのハードルをすでに越えておられる。私はこの点に大きな可能性を感じる。

保健師、保健所職員増やそうキャンペーン、#子育て緊急事態アクション、どちらも振り返りと改善を繰り返しながら求める変化を得ることができ、リーダーとコミュニティが育った。新たな仲間を増やして次の実践が生まれる。そのサイクルを、意図的に効果的に定着させてほしい。

(注)

- i) 大阪府職労の「保健師、保健所職員増やしてキャンペーン」、さっぽろ青年ユニオンの「#子育て緊急事態アクション」
- ii) 『スイミー』レオ・レオニ作／谷川俊太郎訳
- iii) COJ 共同創設者の1人。現在ピッツバーグ大学社会学部博士課程にて社会運動の国際比較研究を行っている。
- iv) 『コミュニティ・オーガナイズング ほしい未来をみんなで創る5つのステップ』鎌田華乃子著、英治出版、2020年
- v) 原文では constituency。問題や、困難な状況に対して「共に立ち上がる人々」という意味で使用
- vi) マーシャル・ガンツの実践理論であり、CO の考え方全てに共通するものではない。ガンツ氏は前出の鎌田が米ハーバード大学で学んだ師。1960年代から20年以上コミュニティ・オーガナイザーとしてCO の実践に取り組んだ。48歳で大学に戻り、運動に必要な要素をリーダーシップとして誰でも学べるよう体系化。現在もハーバード・ケネディスクールで教えている
- vii) 『ソール・アリンスキーとデモクラシーの挑戦—二〇世紀アメリカにおけるコミュニティ組織化運動の政治史』石神圭子著、北海道大学出版会、2021年
- viii) Saul D. Alinsky コミュニティ・オーガナイズングという活動の「父祖」と呼ばれ、1930年代から1960年代まで多くの地域組織化を手掛けた人物
- ix) 『ハーバードで学ぶ「できるチーム」5つの条件—チームリーダーの「常識」』J. リチャードハックマン著、生産性出版、2005年
- x) 米国の労働運動の改革を目指す草の根のネットワーク
- xi) コミュニティ・オーガナイズングを用いた社会運動の人材育成機関で本部は米シカゴ
- xii) 2日間で5つのリーダーシップを学ぶ「フルワークショップ」の場合。また2020年から実施しているオンラインワークショップでは2種類のみ実施している
- xiii) 『世界を動かす変革のカーブブラック・ライブズ・マター共同代表からのメッセージ』アリシア・ガーサ著、

明石書店、2021年

- xiv) ①ストーリーの共有②関係に基づいたコミットメント③明確な組織構造④創造的な戦略⑤測定でき、目標のある行動
- xv) COJ のワークショップはコーチが参加者の学びをサポートする
- xvi) CO のコーチングは、質問と言い換えを中心に課題を明らかにし、その課題をどう解決したいかを本人から引き出すもの
- xvii) コロナ禍ではない通常の主要な年間スケジュール。小松さん提供
- xviii) オンライン署名プラットフォーム。キャンペーンチームは「地域住民の命と健康を守りたい！保健師、保健所職員を増やしてください。」として6万5000筆以上の署名を集めた
- xix) 日本大学生産工学部教養・基礎科学系准教授。専攻は産業・労働社会学
- xx) 「戦略的キャンペーンで最低賃金引き上げるアメリカ労働運動から学ぶべきもの」。日本国家公務員労働組合連合会、2019年2月20日第1刷発行
- xxi) Story of self (私の価値観)、Story of us (一体感を作り出す共有体験)、Story of now (緊急性と求めるアクション) の3要素から成る

あだにや たかこ 神奈川県生まれ。父親の出身地である沖縄で学生時代を過ごし(琉球大学卒業)、自らのルーツ探しと沖縄における米軍基地問題を学ぶ。日本という社会が、日本に住む私たち自身が声を出し行動することで、よりよく変化するために何ができるだろうかと考え続け、コミュニティ・オーガナイズング(CO)と出会い大きな可能性を感じている。2013年12月から復興支援員として福島県内のコミュニティ支援に取り組んだことで、住民主体での課題解決の重要性を改めて認識している。2020年6月より代表理事