

コクリ！

いろいろなエネルギーを合わせて、エネルギーのハーモニーを創る。一方でエネルギーの純度を上げ、本来の色にする。振り返れば人生ずっとそれをやっている。

－ 三田愛 コクリ！発起人

2018年2月、コクリ！発起人でリクルートじゃらんリサーチセンター(JRC)研究員である三田愛は、JRCが所属の研究員の研究をまとめて年に一度発刊する研究年鑑の原稿をどう書くべきか、頭を悩ませていた。三田は、2011年にJRCの所属となり、地域の力についての研究をしようと日本の各所を訪れ始めた。そのうちに、ただ研究対象として地域を見るのではなく、地域を実際によくすることに貢献していきたいと思うようになり、熊本の黒川温泉を皮切りに、地域と地域外の人々が共に地域の未来を創る「共創(コ・クリエーション)」の場作りを開始する。その後「コクリ！」と名付けられたこの動きは、地域や社会の変革にチャレンジする様々な分野の人々が集まる全国コミュニティとなり、さらに地域・社会システムの「まるごと」の変容を促していく実証実験の場としての「コクリ！2.0」へと進化してきている。

三田が研究年鑑の原稿で苦しんでいたのは、コクリ！が一体何なのかということ、コクリ！に参加していない人にもわかるように表現するのが難しかったからだ。各界のリーダーが集まって社会や地域の課題について論じたり、今後の連携のための関係性を構築したりする場だと言えば、他に同類の事例もあり、わかりやすい。しかし、社会の「まるごと」変容を促すには何をすべきかを模索する中で、コクリ！ではビジョンや課題はあえて設定せず、身体を使ったワークを積極的に導入し、自己変容に重きを置くなど、日本ではなじみのない方向へと舵を切っている。参画する人もこうしたコクリ！の想いに共感しそうな人をほぼ三田の直感で選んでいた。さらに言えばコクリ！がどこに向かうのか、「100年後に振り返った時に、あの時歴史がごろっと変わったという場にしたい」という願い以外は、発起人の三田や運営チームですらわからず、それこそがコクリ！の面白さであるとも三田は考えていた。

しかし、活動を開始して7年、運営体制も整い、参画するメンバーもより主体的に関わるようになるなど、コクリ！は、もともと三田が想い描いていた場に少しずつではあるが近づいてきている。三田は、より大きなうねりを社会に創り出していくためにも、そろそろ、コクリ！とは何か、そしてコクリ！内で培った変容についての知見や学びを、より広く、発信していく時期に来ていると考えていた。コクリ！で起こってきたこととはそもそも何なのか。それをどのようにまとめ外に発信していくべきか。そして、社会のまるごとの変容を促す場として、コクリ！は今後どうなっていくのか。

三田愛

三田愛は1978年神戸で生まれ、そのまま神戸で高校まで過ごした。三田の母は学校の教師として働いた後、神戸でも大規模な公文教室を30年にわたって運営し、多くの生徒から慕われていた人で、三田に対しても「いつも信じて見守ってくれて、私が何に好奇心を持つか365日24時間注意を払って、それをさりげなく後押ししてくれていた」と三田は振り返る。一方、三田の父は働きながらも趣味を徹底的に追求し、「好きなことは世間体など気にせずとことんやれ」という人であった。小学校時代に「目がキラキラしている人が増えればいいな」ということを漠然と考え、中高時代には学校行事を盛り上げるため過去10年分のベストプラクティスを研究したり、最高の場の実現のためのチーム作りに励んだりしていた。

慶応大学に進学後、三田はベンチャーやNPOへのインターン派遣や起業家育成を行っ

ていたNPO法人ETICに出会い、創業者の宮城治男や、ETICに集まる「社会をよくするために働く」という想いを持つ人々に刺激を受ける。就活では、外資系金融やコンサルティング、広告代理店などをまわり、複数の企業から内定をもらったが、最終的には「社会に新しい価値を創造する」という会社の理念に対して働く人がまっすぐに邁進しているリクルートに入社を決める。三田はこう語る。

就活を通じて「夢は南の島で暮らすこと」というような外資系金融の人たちと美味しいフレンチを食べるより、こんな社会にしたいという想いを持つNPOの人たちとコンビニのおにぎりを食べる方が自分は好きだなと思って。何のために生きているか、生きている意味を感じている人たちと一緒にいたい。

リクルートに入社した後は、リクルートの人事系広告の営業に配属となる。単にリクルートの広告や単発の人事機能を売るのではなく、クライアントの人事部が抱える本質的な課題を解決する、その解決のためにリクルート社内で一流の人材を集めてチーム作りをするというスタンスで臨んだ。その結果、営業成績も上がり、入社一年目を含め営業として何度もMVPを受賞する。その後、三田はリクルートの人事に異動となった。リクルートは創業メンバーの一人が心理学者で、個人の内発的動機こそがパフォーマンスの源泉であるということ創業時から強調しているため、「あなたはどうしたいのか」という個人の意思やその人の「根っこ」を深く問い、その上で仕事をつなげるという文化がある。三田は、人事として多数の社員と一対一で向き合いながら、自身でもコーチングを学んだ。そして自己が変容することで、周りが変わり、ひいては社会が変わる、ということを実感していくようになる。

コクリ！始動

三田は、産休・育休を経て、2011年にじゃらんリサーチセンター(JRC)に配属となる。研究員としての最初のテーマは、元気な地域とそうでない地域の差が何か、地域力を構成する要素は何かを研究する「地域力診断」と設定し、いくつかの地域を訪問し始めた。そのうちに、「地域の人たちがよい組織改革のやり方を知ったら、もっと彼らが生きる。儲からないので誰もやっていない分野だからこそ自分がやるべき」と、ある種の使命を感じるようになる。

そして、熊本県黒川温泉での出会いが、三田が地域への関わり方を深めるきっかけになった。黒川温泉は、300年近い歴史を持つ旅館の7代目北里有紀を中心に、若手世代が親世代の作り上げた成功モデルに代わる新しい黒川を創らなければいけないと奮闘していた。三田は、黒川との縁が深まるにつれ、外の人々が地域にやってきてアドバイスをするのはなく、安心・安全・信頼の中で地域の内外の人々がそれぞれの特性を生かし合い、共に地域の未来を創れたらいいのではないかと考えるようになる。北里は三田の「共創(コ・クリエーション)」のアイデアに対して、「あーちゃん(愛ちゃん)、それは山が動くばい」と前のめりになり、黒川で実証実験をやるべく動き始めた。

最初は、これまですべて自分たちでやってきた親世代から「東京の大企業と組むなんて、だまされている」と反対を受けたが、同世代の町役場職員に相談し町役場の予算をつけてもらえたことから道が拓け、世代を超えて黒川の未来について対話する全9回にわたるセッションを開催することができた。セッションでは三田が毎回外からのゲストを呼び、また相互理解と対話を深めるための綿密かつ革新的な場のデザインがなされた(図表1)。

このプロセスを通じて黒川の若手世代が共通の想いを持って分野を超えて団結するようになっていくのと同時に、親世代も若手世代の想いを理解するようになり、世代交代が自然と進む結果となった。例えば、北里は黒川温泉史上初めての女性かつ最年少(当時37歳)

の旅館組合長となり、若手世代グループの中から42歳の町長が生まれる。都心部のクリエイターと共に創った黒川温泉を紹介するウェブサイト「KUROKAWA WONDERLAND」は海外で数々の章を受賞、黒川への海外からの新しい人の流れを創り出した。つまり、4年で大きなシステム変容が起きたのである。そして三田は、同様のコ・クリエーションの仕組みを熊本の上天草、和歌山の有田にも展開していく。

また、黒川などとのコ・クリエーションを通じて、三田自身も変化していった。北里が「山が傷んでいるのをみると、自分の体が蝕まれている感じがする」という言葉で、三田は自分の世界の捉え方がいかに分断していたかに気づかされた、という。

地域の人たちは50年、100年、1000年という単位で未来を見ている。あと地域に自分の人生をかけていて、一生そこにいるのが前提になっている。一方、東京の企業で働いていると中長期といっても3年程度で、キャリア観も「ここでだめなら、また次」と考えるようになっていく自分に気づかされました。でも実際には山も海も人も全部つながっていて、時間も過去から未来へと脈々とつながっている。その感覚って、めっちゃ大事なんじゃないか、と。自分もシステムを全体で捉えていくように変わっていききました。

ラーニング・コミュニティとしてのラボ

コ・クリエーションの仕組みを複数地域で展開するようになった頃、三田は自分の関わり方について悩むようになる。三田が訪問し関係を築き、場のデザインも考えながら回すやり方では展開に限界がある。また、本来であれば地域の人たちが自らの力でシステムを変えていくことができるようにならなければ意味はない。

社会変革ファシリテーターのボブ・スティルガーにこれまでやってきたこと、今の悩みなどを話したところ「そろそろラーニング・コミュニティを作る時期だ」というアドバイスをもらう。その言葉をきっかけに立ち上げたのが、「コクリ！ラボ」(以降「ラボ」)である。ラボは、数ヶ月に一度20名程度で開催し、黒川や上天草に加えて、京都、小布施、宮崎など面白い地域づくりが進んでいる複数地域から人を招き、異なる地域の人たちが人として知り合い、やっているコトを学び合うことで、地域を超えた共創が生まれることを目指した。また、毎回ゲストを呼び、地域のために役立つような手法や知見の紹介も行った。なお、地域からは一人ではなく多様なバックグラウンドを持つ2-3人で来てもらい、ラボで得た学びや感覚がラボから帰った後も地域でいきるような仕立てにしていた。2013年10月に開催された第一回ラボから参加している、小布施で町づくりに関わる大宮透は当時の印象をこう語る。

AI (appreciative inquiry)¹やOST (open space technology)²など、複雑なシステムをそのまま複雑に捉えながら創発し対話するやり方を教えてもらって、「こんなふうに場が作れるんだ！」という学びがありました。でも、自分の中では研修に行く、というイメージで、主体的な参加はしていませんでした。また、最終日に地域を超えた共創についてネクストステップを話し合うのですが、そこには違和感があったのが正直なところ。何かが生まれる感覚はそれほどなかったから。

¹ ポジティブな問いかけを通じて、自分ができていることを認め、こうなりたいという思いや関与を引き出す組織開発の手法の一つ

² 立場を超えた人たちが一堂に会し、主体的な話し合いを通して垣根を越えた問題解決へと向かう場作りの手法

一方、三田はラボを開催していた頃の自分の状態を、こう説明している。

みんながわざわざ全国からお金をかけて時間を割いて来てくれる。でも一体何をやればいいのか答えはないし、真似できるものもない。ボブもあまり相談ができなくて、不安で不安でしょうがなかった。いつもずっと次のラボのことを考えていて、毎回50-80頁ぐらいのスライドを作ったり。とにかくすごい準備して臨んでいました。

開催が4-5回を超え、地域の人たち同士のつながりが深まってきたあたりで、三田は行き詰まりを感じ始める。自分が知っている手法やフォーマットは出し尽くした上、かつコミュニティとして育ってきて違うステージに来ている場合と、ラボが提供しているものとの間にずれが生じているように感じたのである。京都で大規模なまちづくりの対話の場を作り、それを他の地域にも展開するという活動をしており、その話をするためにラボにゲストとして参加した嘉村賢州も、コクリ！の魅力と課題の両方に気づく。

コクリ！はすごくよい場で可能性があると感じました。回を重ねるごとに参加者の絆が深まっていく。また、ラボに来ることで元気になって地域でまたがんばろうという気になれる場でもあった。ただ、根源的な問いには向き合えない。場を創っている側に志も想いもあるけれど、何かが足りない。そんな印象を受けていました。

ラボからキャンプへ

ちょうどその頃、三田は、南アフリカがアパルトヘイトから民主化へと移行する際の合意形成をサポートした経験を持つ世界的なファシリテーターであるアダム・カヘンのワークショップに参加する。国レベルの複雑な課題を、多様なステークホルダーを巻き込み、共通の未来を創るという中で解いていくというカヘンの手法を知り、「こういうことを私はやりたかった！」と感銘を受ける。

個別の地域に留まらず社会全体の変容を仕掛けていくような場を創りたいと考え、参加者を一気に全国から、そして地域だけでなく、官僚、自治体の首長、起業家、企業人、学者、メディア、NPO、クリエイターなどに広げた。自らが種火となるという意味の「タネビスト」と名付けた参加者については、多様な人が集まって自己変容をしながら社会に変革を起こしていく、深く人を信頼する中で新しいコトを生み出す、というコクリ！の思想に共鳴してくれそうか、という観点で声かけを行った。形式としては、三田の理想は、自然の中に数日泊まり込みで集まる「キャンプ」だったが、そうした場はまだ日本にはなじみがない。日本で忙しい人を集めて使える時間は最大5時間＋懇親会、場所は都内が現実的だとして、内容を設計する。なお、三田の案と参加者リストに意義を見いだしたリクルートが予算を付けてくれたことで、社外の施設を借り、キャンプのような装飾や照明を施すなど、手の込んだ場作りをすることが可能になった(図表2)。

総勢130名を集めた第一回コクリ！キャンプ(以降「キャンプ」)は2015年2月に開催された。コクリ！のラボからキャンプへの変遷について、大宮はこう振り返る。

愛さん、すごいなあ、大きく舵を切ったなあ、と思いました。コクリ！で世の中を変えていく、という愛さんの世界観が反映された場になって、いわゆる『すごい人』たちがたくさんいた。これによってこれまでのラボのメンバーの中にはつ

いていけないと感じる人も出るだろうな、と思うと同時に、これから面白くなるな、という感覚もありました。

「著者を応援する」という理念で出版社を経営し、「シンクロシティ」「学習する組織」「U理論」など、コクリ！が手法や考え方を参照している自己変容、社会変革のあり方を描いた海外の書籍の翻訳本を出している英治出版の原田英治は、第一回キャンプからコクリ！に参画している。第一回については「あつという間の7-8時間で、安心・安全の中で対話でき、刺激を受けました。ただ、プログラムがもりもりで、こなすのに精一杯。プログラムに押されていたような印象があります」と述べている。

また、2015年1月に経営コンサルティング会社のBCGから地方創生も担当する総務省大臣補佐官に転身した太田直樹は「地方のことを全然知らなかったの、仕事のためにインプットを増やそうという気持ちで参加しました。そして、全国におもしろい人がいっぱいいることはわかった。ただ当時の自分では、その人たちがやっているコトの意味は何か、こうやって集まって起こしうるインパクトが何なのか、よくわからなかった」と振り返っている。

三田は、キャンプ後に、参加者がFacebook上でキャンプでの体験や感想について積極的に発信し、その投稿にさらに数百のいいね！がつくを見て、コクリ！がこれまでとは違うステージに移行したことを実感しつつ、今後どう展開していくべきかについての確信が持てないでいた。

運営体制の変遷

ラボの時代から、コクリ！の可能性とその課題に気づき関わるようになった嘉村は、場への想いや志を持つ三田が触媒役のファシリテーターをやっていることが、コクリ！がそのポテンシャルを開ききれていない一要因だと感じていた。また、参加してくれる人にとって最高の時間を提供したいという想いから、どうしても参加者は「お客様」で、彼らに三田らがプログラムを提供する、という構造になっていた。嘉村はそれまでの地域での場作りの経験から、参加者自身が主体的に深くその場に関わりかつエネルギーを持っていないと変化は起こせないことを知っており、三田のエネルギーは本来そちらに使われるべきだと考えていた。

キャンプから3ヶ月後に、キャンプで生まれたアイデアやうねりを具体的な行動につなげて行く事を目的に、人数を絞った「コクリ！プチキャンプ」を開催する。三田は、3ヶ月かけて約50頁のスライドを用意し、前日に進め方について嘉村に相談をする。もともと三田は場に入ったほうがよいと考えていた嘉村と、スライドを見せながら話をするうちに「そもそも、ファシリテーションが自分のミッションの賢州さんがやったほうがいいのではないか」と思い始めた三田の考えが一致し、50頁のスライドは全て捨て、当日は嘉村がメインのファシリテーターをすることになった。これ以降、嘉村との共同ファシリテーションのスタイルが確立していく。また、三田が場に入ったことで、参加者がお客様で三田がサービス提供者、という構造が弱まり、参加している人が一緒に場を創っていく、という三田が本来願っていた場に近づいていった。これは三田自身にも変化をもたらした。このときの心情を三田はこう語る。

プチキャンプでは、場に身をゆだねる感じでした。前に立つ人ではなく、一人の三田愛としてその場にいられた。それが心地よくて。これまで自分一人で抱えていた感じがあったのが、楽になりました。

この頃から、コクリ！の運営体制も変容していく。コクリ！はこれまで2度、チームの結成と自然解散というサイクルを繰り返していた。第一期は、共創のために必要な知見を持ってい

る人に入ってもらうという形でチームを作ったところ、三田との間に根源的な価値観や創り出した未来に関してのずれが生じ、チームとして機能しなくなった。その反省をいかした第二期では、価値観や想いを共有できる人でチームを作ったが、今度はコクリ！のビジョンに対してそれぞれの持っている知見や経験が合わず、うまくいかなくなる。こうした2度の経験を糧に、三田は、無理に運営チームを作ろうとするのではなく、流れに任せれば、自然と嘉村のように想いを共有しながらその人ならではの知見がコクリ！で生きる人が集うのではないか、というスタンスに切り替えた。

その流れで運営チームに2016年秋頃から入ったのが、橋本洋二郎である。橋本は、組織開発のコンサルティングの事業を展開する中で、様々なワークショップの設計・実施に関する知見と経験を持っており、特に日本では数少ない、身体を使って深い気づきを促していく非言語のワークショップをできる人であった。橋本自身が、これまで企業向けにやってきたことを社会的な文脈に展開していくことに興味を持ち出していたこともあり、2016年秋に開いた軽井沢合宿のファシリテーターを引き受け、その後、三田、嘉村と共に運営チームの一員となる。

軽井沢合宿

三田には、コクリ！の場は運営体制と共にどんどん進化しているという実感があつた。しかし、変革についての最新の研究や先進的実践例を見ると、本当に社会に変革を生み出したいならば、自然の中で過ごす、身体のワークショップを行うなど、個々人が通常使っている思考の枠組みを離れ、何が起きているのか自分でもわからなくなるようなカオスの状態になることが必要である、ということもわかっていた。しかし、コクリ！はそこまでは踏み込めていない現状があつた。嘉村はこう振り返る。

来ている人の満足度を高めようという愛さんの想い。一方で、コクリ！のインパクトを上げるために影響力のある人を呼ぶようになり、呼べば呼ぶほどにチャレンジができない、その結果本当の変容につながらない、というジレンマがありました。

いきなりキャンプのような大規模な場所で試すのはリスクがありすぎるため、緊張感なく安心して実験させてもらえるメンバーを集めて、「本当はやりたかった」ことを思い切りやる機会を設けた。それが2016年秋に15名程度のメンバーで開催した軽井沢合宿である。

軽井沢では、2泊3日の日程で、ソーシャルイノベーションの第一人者でマインドフルネスにも造詣が深い井上英之とその妻で身体ワークの専門家である井上有紀、そして橋本がファシリテーターとなった。合宿のメインのプログラムは、舞踊家のアラワナ・ハヤシが開発した、現実のシステムの理解と未来の可能性について身体で気づきを得ていくSPT(Social Presencing Theater)という手法(図表3)で、U理論の提唱者オットー・シャーマーらと共に、様々な変革の現場に導入されている。

軽井沢での3日間は、参加者に対し今までとは別次元のインパクトをもたらした。太田は、2年間キャンプやプチキャンプに参加する中で、コクリ！に参加している人たちの面白さや彼らが社会に起こしうるインパクトについては理解を深めながらも、「個人の内面を重視する意味がわからず、場としてはなじめない」と感じ続けていた。軽井沢合宿について太田はこう振り返る。

SPTを通じて、システムとはこのように複雑なのかというのを頭ではなく体で

感じた。そしてそれが、他の人と一緒に身体を動かしながらやっていた中でわかってくるのが、衝撃的で。集団で知恵を出すということがありえる、というのがわかって、ここ(コクリ！)にこそ知恵があるぞ、と。この体験が自分の人生の中でも転機になりましたね。

また、小布施で活動を始めて4年経ち、地方創生の波の中、プロジェクトや予算、仕掛けは大掛かりになっていく一方、自分のやっていることが本当に町のためになっているのか、そもそも何のために自分は活動しているのかわからなくなり、「ちょっと気を抜くとすぐに体調を崩すような状態になっていた」大宮にとっても軽井沢は転機となる。

軽井沢での様々なセッションで、自分が本当に求めていることがふっとわかったり、これまで言語化されていなかったわだかまりが一気に表出したり。センサーが高くなっているメンバーが共通の体験をしたがゆえの、不思議な時間でした。これ以降、小布施のために自分はどうでもいい、のではなく、まず自分を大切に、ということを決めて動き始めたら、いろいろ小布施での物事も動くようになった。自己変容、自分と向き合い自分が変わることが一番重要だということ、身を以て体験しました。

三田をはじめとした運営チーム側も、軽井沢の経験を経て、真の変容を生むためには必要な「時間がかかる」「あやしい」「一時カオスが起ころ」方向へと舵を切っていく決意ができた。

コクリ！2.0へ

軽井沢合宿後、太田が戦略担当として運営チームに加わった。運営チームがまわり始めたこともあり、三田は家族との時間をしばらく優先することに決める。2017年2月は、もともと大規模なキャンプの3回目を予定していたが、それは延期して、代わりに増上寺で30名程度の参加者による場を設けることにした。事前の準備はほぼ、太田、嘉村、橋本に任せ、三田は当日に登場してコクリ！の意図を説明する程度であったが、参加者にとっては軽井沢の時のような深い気づきの時間となり「こんな感じにゆだねてもよい場になる」ということを確信する。2017年4月には、島根県海士町で、海士町31名とコクリ！メンバー36名からなる2泊3日の場を設け、その場が創り出した変容の深さと広がり、さらに確信を強めることになる(図表4)。例えば、増上寺と海士町の両方に参加した原田は、2018年度に海士町に親子留学を決意するにいたった。原田はこう振り返る。

増上寺の身体ワークを通じて、システムがどうなっているかを感知する「せん毛」が自分からふわっと生えたような感覚になって。その状態のまま海士町に行き、最終日まではほぼ言葉を封じられた状態で過ごしたことですごく大きな変化が自分に起こりました。その結果、海士町にとっても自分にとっても事業にとっても家族にとっても、自分が子どもと海士町で1年住むことが、なんかいいな、と。

運営チームは、コクリ！の存在意義を「100年後から見て歴史が変わったと言われる社会実験を行う場」と再定義し、「コクリ！2.0」と名付けた。そして、コクリ！がこれまで実践・経験してきたことの中から指針やフレームワークを抽出していく作業も始める。そこから生まれたのが「場づくり6つの要素」、「コクリ！7ヶ条」と「GI」である。

場づくり6つの要素:2011年からのコクリ！の経験を通じて、地域や社会を変えるために必

要な要素がわかってきた。それを言語化したのが「場づくり6つの要素」である。まず、社会が大きく変容する時には、①一人一人の自己変容があり、それが②人々の意識や隠れた相互作用まで含めたシステムの「まるごと」変容へつながり、さらにシステムの変容が自己変容を促す、という自己変容とシステム変容の相互作用がある。そしてそうした変容を促すためには、③場の初期設定（イニシャルシステム）の仕方が重要で、そこに④地域はリーダーだけでは変わらないという認識や、⑤地域を越えたコ・クリエーションの仕掛け、さらに⑥システムを身体で感じ理解する機会を組み込むことが必要になってくる。この6要素を整理したものが図表5である。

コクリ！7ヶ条:コクリ！のキャンプや合宿などは「非日常」の場で、いくらその時に気づきや変化があっても、それが「日常」の世界につながらなければ、自己変容も起きず、結果としての社会の変容も起きない。そこでコクリ！に参画する人の自己変容を起こすための日常の行動指針としてまとめたのが「コクリ！7ヶ条」である。7ヶ条は「たねびブック」に記載し、コクリ！の参加者に配られている(図表6)。

1. 自分の「根っこ」とつながる
2. 恐れを超えて、未知に踏み出そう
3. 仲間と「根っこ」でつながる
4. 「身体の声」は可能性の扉
5. 自分を巡る大きな環に想いを馳せよう
6. 集合的無意識の中に、次の時代のうねりはある
7. 信じる世界を、体現しよう

GI (Generative Intention): 運営チームが、過去の大きな社会変容を考察して気づいたのは、新しい時代を創り表すキーワードがあり、さらにそうした言語化がなされる前に、何らかのプロトタイプがあり、そして集合的無意識が感じ取っているうねりがある、ということであった。例えば、社会には個人で物を所有することへの疑問や、共有によって生まれる新たな価値への期待などがうねりとしてあった。そこに、そのうねりを感じ取った人たちが、AirbnbやUberなどの物を共有するサービスのプロトタイプとして世に出し、それによってより多くの人たちが所有ではなく共有することの価値を理解し、「シェアリングエコノミー」というキーワードとして言語化された。その言語化によって、さらに多数の物を共有するサービスが生まれ、一気に共有経済圏が拡大した、という理解である。

運営チームは、言語化がまだなされていない社会の底流、うねりやエネルギーを「GI (Generative Intention, 立ち現れる未来の意図)」と名付け、GIを感じ取り、それをキーワードに落とし、さらにプロトタイプを作る、その3つをぐるぐる回す、というプロセスが、社会変容を促す一つの手法となるのではと考えた(図表7)。この「GI三角形」の手法をコクリ！の場で実践してその効果を実証することを決めた。

建長寺で行われた2017年11月のコクリ！キャンプでは、120名という大人数が集まる場としては初めて、終日のプログラムとし、身体ワークを導入し、試行中の「GI三角形」手法を試す時間も設けた。また、コクリ！は当初から、話すテーマはそこに集まる人と場から自ずと立ち現れるという信念で、話すテーマや課題を事前に決めない場作りをしていたが、建長寺ではこれを「ノーイシュー」という言葉で改めて言語化し、参加者に伝えた。結果、参加者の集中力も途中で途切れることなく、言語・非言語のワークは共に盛り上がり、GIのプロトタイプとなりうる具体的なイニシアティブが複数立ち上がった。建長寺で手応えを得た運営チームは、コクリ！は「社会変革のための研究コミュニティ」であるという位置づけを強め、2018年3月にはGI探究デイを開催し、より革新的な手法を実験する予定である。

どこへ向かうのか

三田が黒川温泉でコクリ！の前身である「地域力診断」を始めてから7年、コクリ！は、各地域の活性化を促すプロジェクトから、地域間のラーニング・コミュニティ(コクリ！ラボ)、地域の枠を外れた大規模なコミュニティ(コクリ！キャンプ)へと変化したのち、「100年後から見て歴史が変わったと言われる社会実験を行う場」として社会変容を促す実証実験を行うコミュニティ(コクリ！2.0)へと変容してきた。そしてその裏には、コクリ！自体が解き明かしてきたように、三田、運営チーム、さらにはコクリ！の参加者自身の変容がある。

コクリ！自体が変容しながら、社会の変容を促す場・コミュニティとなっていくには、何を今後しなければいけないのか。言語化することで思考を限定してしまうリスクがある中で、コクリ！に直接参画していない人に向けて、「なんだかよくわからないからこそ魅力的」なコクリ！どのような言葉で伝えていくべきなのか。運営チームがいらなくなるぐらい、コクリ！という場が自己組織化していくには、現在の運営チームとしてどういったことに気をつけなければいけないのか。今後一体どんな変容が起こるのか。三田は、なかなか進まない「研究年鑑」の原稿の筆を置いて、しばしコクリ！と社会の未来について想いを馳せていた。

図表1 黒川温泉でのセッション風景(即興劇)



出典:コクリ！

図表2 第一回コクリ！キャンプ



出典:コクリ！

図表3 Social Presencing Theater



出典: Presencing Institute、写真中央がアラワナ・ハヤシ

図表4 海士町でのコクリ！の概要

一日目: つなひきとストーリーテリング

- つなひき: 海士町で毎年町をあげて行われる「つなひき」を、海士町メンバーとコクリ！メンバーとで行う
- ストーリーテリング: 海士町3名、コクリ！3名で、自分のストーリーを語り合う

二日目: 身体ワークで地域システムを感じる

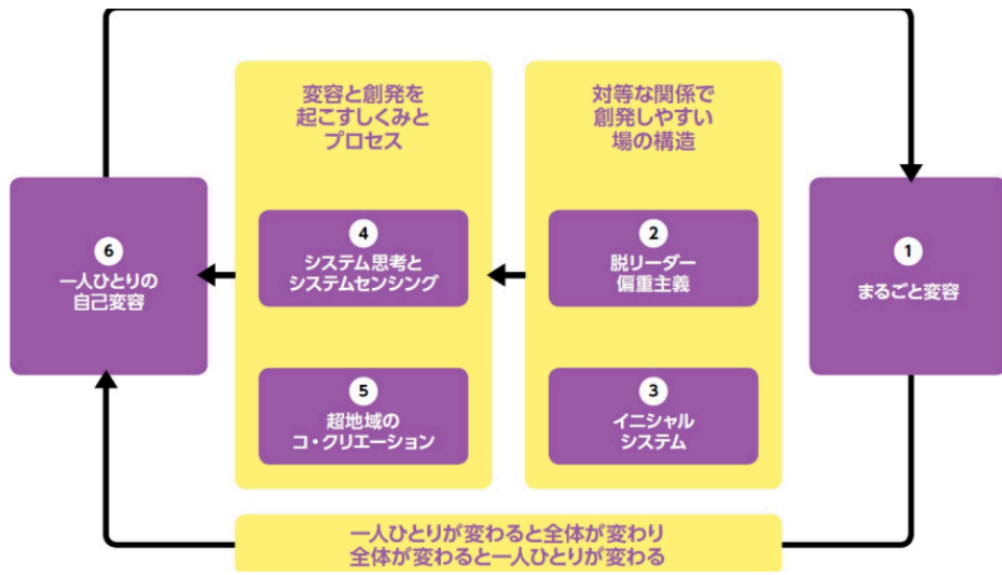
- 彫刻: 自分の身体を「彫刻」のようにして、現在の悩みを表現する
- SPT: 何名かが役を持って、海士町で起きている複雑な状況を身体だけで表現する

三日目: 「たとえば未来」で種火を起こす

- テーマ出し・対話: 海士町メンバーとコクリ！メンバーが二人一組になってテーマを出し、そのテーマに対して対話
- 発表: 海士町の町長にエレベーターで出会ったという状況を設定した短いプレゼンテーション

出典: コクリ！

図表5 場づくりの6要素

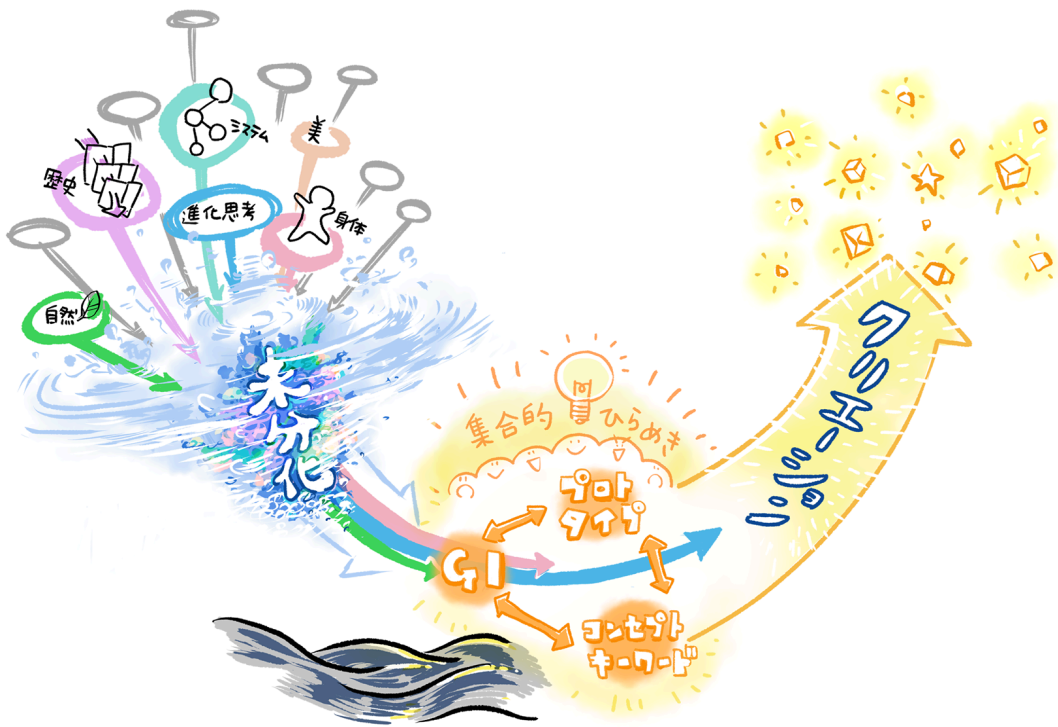


出典:コクリ！
図表6 コクリ！7ヶ条とたねびブック



出典:コクリ！

図表7 GIプロセス



出典:コクリ！