



宮城県沿岸被災地域（仙台・仙南地域）

地域づくり 人材育成事例集

2024年3月 発行

発行 | 宮城県環境生活部共同参画社会推進課
〒980-8570 宮城県仙台市青葉区本町3丁目8番1号
TEL：022-211-2576

企画・編集 | 特定非営利活動法人地星社

令和5年度 宮城県NPO等の絆力を活かした
震災復興支援団体ネットワーク構築事業
宮城県

目次

はじめに	01
地域づくり人材育成が地域や社会への参加を広げる	02
事例1 NPO法人イコールネット仙台／仙台市	04
事例2 認定NPO法人STORIA／仙台市	06
事例3 一般社団法人ReRoots／仙台市	08
事例4 認定NPO法人仙台傾聴の会／名取市	10
事例5 一般社団法人プレーワーカーズ／名取市	12
事例に見る地域づくり人材育成のポイント	14
コラム 心理学に学ぶモチベーションの支え方	16

はじめに

この冊子は東日本大震災の沿岸被災地域のうち宮城県仙台・仙南地域において、地域づくりにかかわる人材育成の事例取材し、記事としてまとめたものです。

今回取り上げたのは、女性防災リーダー（NPO法人イコールネット仙台）、子ども支援団体のプロボノ（認定NPO法人STORIA）、農業支援の学生ボランティア（一般社団法人ReRoots）、傾聴ボランティア（認定NPO法人仙台傾聴の会）、プレーワーカー（一般社団法人プレーワーカーズ）の5つの事例になります。

NPOの人材育成というと、事務局スタッフなど、団体に雇用されている正規メンバーの人材育成を指すことが多かったと思います。一方で、特に復興支援という文脈においては、当該組織に所属する・しないにかかわらず、地域の中で活動する人を育成し、増やしていくことも大切です。

そこでこの冊子では、地域の中で活動する人材やボランティアに活動する人材の育成を「地域づくり人材育成」と呼んで、そうした人材育成を行いながら活動が広がっている事例を紹介しています。

それぞれの事例で、人材育成に取り組む上で大事にしていることや、工夫していることなどを伺っています。これらの事例を今後の活動のヒントにいただければ幸いです。

地域づくり人材育成が 地域や社会への参加を広げる

- マニュアルをつくらない
- 工夫をシステムにする
- できることを活かす

東日本大震災の後、被災地ではさまざまな人材育成の取り組みが行われましたが、私にとって一番印象が強いのは南三陸町での被災者生活支援員の取り組みです。どんな取り組みだったのかをここで簡単に紹介します。

被災者支援のしくみとして沿岸の各自治体に被災者サポートセンターが設置されました。南三陸町では社会福祉協議会が被災者生活支援センターという名称でサポートセンターを運営し、そこに配置された被災者生活支援員が活動にあたりました。支援員として活動を担ったのは、養殖漁業に従事していた方などの被災で職を失った町民で、その多くが女性でした。

被災者生活支援センターは本部と6ヶ所

のサテライトセンターで運営され、支援員は最大時には250人弱が活動していました。支援員の主な活動は仮設住宅での個別訪問による見守りや相談支援です。応急仮設住宅を担当する巡回型支援員、みなし仮設住宅を担当する訪問型支援員のほか、滞在型支援員という役割もありました。

この滞在型支援員がとてもユニークなしくみで、応急仮設住宅に入居している外出の機会が少ない独居高齢者など、一般的には見守りの対象になるような方にあえてお願いして支援員に任命し、仮設住宅団地内で気にかかる世帯の安否確認の役割を担ってもらいました。

支援員の人材育成にあたっては、マニュアルをつくらない、できることを活かす、工夫

をシステムにするといった基本方針を掲げて支援員の主体性や創意工夫を引き出すようにしたとのことでした。

被災者の仮設住宅からの退去が進むにつれ、支援員の人員体制は縮小され、支援員としての活動を終えた人の多くは元の生活や仕事に戻っていきました。中には支援員の仕事をきっかけに福祉関係の仕事に就く人や、民生委員や自治会の役員になる人もいました。また、滞在型支援員だった人から、支援員を終えた後も見守りなどの活動を続けたいとの声があり、社協で「ほっとバンク」というボランティア登録制度をつくって、ボランティアとして活動を継続できるようにしました。

このように、ごく普通の地域住民が被災

者生活支援員として活動したことによって、自分も地域に貢献したいという気持ちや自分も地域の役に立てるといった実感を強めるようになりました。

南三陸町の被災者生活支援員の事例が示唆しているのは、誰しもが地域や社会の中で活躍できる可能性があり、地域づくり人材育成は地域や社会への参加を広げることです。震災から13年が過ぎ、地域の中にこうした人材が蓄積されたことが、復興の大きな成果であり、希望をもたらすものです。やがて「復興」や「被災者支援」という名前が外れるようになって、こうした地域づくり人材育成がますます重要になるでしょう。

特定非営利活動法人地星社
代表理事 布田 剛



女性防災リーダー育成を切り口に、誰もが生きやすい地域づくりを

東日本大震災の反省から、防災には女性の視点が必要だという認識が広がってきました。その実現のためには地域防災に取り組む女性リーダーの存在が不可欠です。女性防災リーダーの養成について、イコールネット仙台常務理事の宗片恵美子さんに伺いました。



養成講座には多くの女性が参加した

地域防災に女性の力を生かすために

NPO 法人イコールネット仙台（以下イコールネット）は、誰もが性別によって差別されることなく、自立した個人として自由に生き方を選択できる男女平等社会の実現を目指している団体です。そのために、さまざまな講座やセミナーの開催のほか、調査研究・政

策提言などの活動を実施しています。

イコールネットでは東日本大震災の前から防災や災害復興への女性の参画の必要性を認識し、調査や提言を行ってきました。震災後にも調査を実施し、震災の経験も踏まえて、女性のための防災リーダー養成講座を企画しました。

女性リーダー養成からネットワークづくりへ

養成講座は2013年から2015年の3年間、100名の女性防災リーダーを育てることを目標に開催されました。内容は、防災・復興について多様な角度から5回の講座を実施する「振り返り編」と、受講生がそれぞれ自分の地域で防災の取り組みを実践する「実践編」の2部構成です。

5回の講座に全て出席し、その後地域で実践するというハードルの高い内容だったにも関わらず、多くの女性が参加しました。講座の終了後、受講生がメンバーとなって女性防災リーダーネットワークが立ち上がり、現在もメンバー同士の情報交換や研修等の活動が続いています。

ネットワークは仙台市内各区に広がり、その後岩沼市や塩竈市などで講座が開催されたことで、それらの地域でも女性防災リーダーの団体・グループが立ち上がりました。

人材育成は人材活用とセットで

イコールネットが人材育成を行う上で大事にしているのは、人材育成は人材活用とセットで考えるということです。せっかく講座で学んでも、それを活かす場がなければ学んだだけで終わりになってしまいます。そこでイコールネットでは上述のネットワークを支援し、女性防災リーダー同士がお互いにエンパワーしあえるようにしました。そしてネットワークを通じて町内会や学校の防災講座に講師を派遣するなどして、地域の中に女性たちの活動の場が広がっています。

「地域や社会の中に女性の視点を入れることは、人権や多様性への配慮につながり、女性だけに特化した問題ではない」と宗片さんは話します。こうして女性防災リーダーが地域の中で活躍することで、誰もが生きやすい地域づくりが少しずつ、着実に進んでいます。



学校の防災講座の講師を務めている

避難所のトイレ問題を考える実践的なワークショップも開催した



子どもたちの幸せのために、みんなで愛情の循環を目指す

STORIAは困難な状況にある子どもと家庭の支援をしている団体で、その活動はプロボノにも支えられています。活動へのプロボノのかかりについて代表理事の佐々木綾子さんに伺いました。



活動は多くのプロボノに支えられている

困難を抱えた子どもと家庭をサポート

東日本大震災のあと「子どもの貧困」の問題が浮き彫りとなりました。認定NPO法人STORIA(ストーリーア)は、経済的・精神的な困難を抱えた子どもと家庭をサポートするために、子どもたちの居場所づくりや体験づくり、大人のための相談支援、就労支援などの活動を行っています。

活動にあたっては子どもや子どもに関わる大人があらままでの居場所や関係をつくることを大事にし、目指すビジョンとして「愛情の循環する未来」を掲げています。

その活動をスタッフとともに支えているのが、プロボノと呼ばれる専門的な知識やスキルを持ったボランティアです。

宮城県内外の企業の社員が共感して参加

STORIAでは現在40名以上のプロボノが活動していて、その多くは東京や名古屋、遠くはアメリカからなどの企業に勤めている人たちです。STORIAが開催した子どもの貧困についての勉強会に参加した人らが、活動に共感して加わるようになりました。

プロボノは資金調達をするファンドレイジングチームや、組織づくりを行う組織開発チーム、社会に向けて情報発信する勉強会チーム、シングルマザーを応援する就労支援チームといったチームに分かれて活動しています。

チームでの活動のほか、月1回オンラインのプロボノ定例会があり、佐々木さんと各チームとの情報共有やNVC(非暴力コミュニケーション：臨床心理学者ローゼンバーグ氏によって体系化された、対話を重視するコミュニケーション手法)の勉強会を行っています。

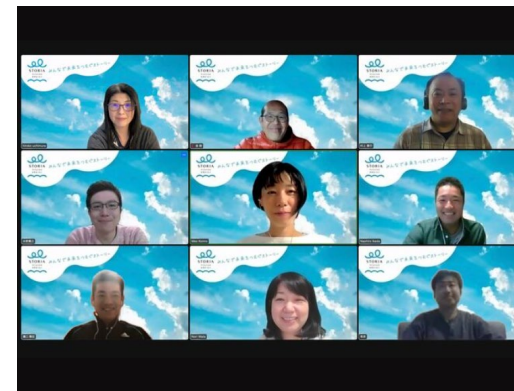
信じて委ね、ひとりひとりを大事に

佐々木さんは「受益者を支援していくことも大事ですが、社会に理解と変化を生み出していくことも必要で、プロボノがいること自体大きな励ましになっています」と話します。

STORIAでは、プロボノに対して業務を依頼するのではなく、自分でやってみたいこと、必要と思うことをしてもらおうようにしており、そうしたプロセスを大事にしています。そしてプロボノを信じて委ね、ひとりひとりの意見を聞き、STORIAに関わることで心が楽しくなる環境をつくっています。

そのようにしてプロボノが主体となって行ったクラウドファンディングでは、500名以上から600万円を超える寄付を集めることができました。

プロボノに対してもひとりひとりを大事にする関係性を築くことが、愛情の循環と活動の成果につながっています。



オンラインのプロボノ定例会は笑顔が絶えない

プロボノが中心で映画の上映会も開催した



ボランティア育成は 人間形成にも つながるように

ReRoots は仙台市若林区で震災復興と地域おこしに取り組む学生中心のボランティア団体です。学生ボランティアの育成について、代表理事の二木洸行さんと理事の石井香帆さんに伺いました。



復興と農村文化のシンボルとしてわらアート制作も行っている

復旧から復興、 地域おこしへ

一般社団法人 ReRoots (リルーツ) は東日本大震災の後、学生ボランティアが中心となって被災地支援を始めた団体です。当初は仙台市若林区で農地のガレキ撤去に取り組む、農地の復旧が一段落した後は遊休農地を借りて野菜を育てる農業支援や地域のコミュニティづくり、農村ツーリズムの活

動などを行っています。

震災から10年以上経過した現在、地域農業が存続していく未来を目指し、農業の担い手を育てる農村塾という取り組みを新たに始めました。

活動を担う学生ボランティアは約60人で、東北大学を中心に、県内の複数の大学の学生が参加しています。

会議や合宿を通して 地域や組織を学ぶ

ReRootsには農業部門など3つの部門と、総務・広報など3つの部があり、学生は1つの部門と1つの部に所属します。

ReRootsに入ると、まず学習会で地域のことや、相手の立場に立って活動することを学びます。さらに週1回のミーティングと年2回の合宿を通して、地域の全体像と、団体としての戦略を把握していきます。全体ミーティングとは別に、チームや部門単位の会議もあります。執行部というリーダーの会議も週1回あり、全体の動きと部門の動きを統一しながら活動します。

また、販売などの現場で1年生が2・3年生のリーダーについて、実践的に学ぶこともあります。



地域の若手農家の農作業を支援

経験を通して 人間形成につなげる

学生が中心で活動しているからこそその運営の難しさもあります。学生は社会経験が少ないことから、チームとして動いていくには目的や目標をメンバーで共有していけるよう丁寧なマネジメントが必要です。

ReRootsではボランティアの育成は学生自身の人間形成にもつながるようにしており、謙虚さや人の話をよく聞くこと、相手の立場で物事を考えることを重視しています。また、社会的な視野を広げるために、活動においては日本の農業問題など社会的背景についても伝えるようにしています。そのようなこともあり、中には就農する人や、子ども食堂や引きこもり支援などの社会的活動を始めた卒業生もいます。

「若者が地域活動に携わることが、被災地支援や農村支援の新しいモデルになれば」と二木さんは話します。



農家が育てた新鮮な野菜を販売

研修と実践の学びの 循環による 傾聴ボランティア育成

高齢化やコロナ禍といった社会情勢からも、傾聴ボランティアの重要性は近年ますます高まっています。傾聴ボランティアの育成について、仙台傾聴の会代表理事の森山英子さんに伺いました。



養成講座の参加者は女性が多いが、男性や若い世代の参加も増えてきている

聴くことによって心を ケアする社会貢献活動

認定NPO法人仙台傾聴の会は、対面相談や電話相談、メール相談を通して、不安や悩みを抱える人の話を聴き、心の負担を軽減する活動をしています。

気軽に会話を楽しめる傾聴カフェや、定期的に電話で安否確認・傾聴をするふれあい電話サービス、個人宅への訪問傾聴も行っ

ています。東日本大震災のあとは、仮設住宅や災害公営住宅で被災者を対象とした傾聴活動も行っています。

傾聴活動を行うのは講座に参加し、会員となった傾聴ボランティアです。現在20代から70代まで、幅広い世代のボランティアが活躍しています。

3日間の養成講座で 基本を学ぶ

仙台傾聴の会では、仙台市内で年2回、傾聴ボランティア養成講座を実施するほか、各市町村での出前講座なども行っています。

養成講座では、傾聴の基本をはじめ共感と受容、傾聴のスキル、認知症、コミュニケーションエクササイズなどについて3日間のコースで学びます。ロールプレイ等の実技もあるので、講義だけではわからないことにも気付くことができます。お互いの意見を聴いてまとめ、発表するグループワークもあります。

養成講座を修了して会員登録をした人は、フォローアップ研修や講座によるスキルアップを経て、施設や個人宅・傾聴カフェ、傾聴サロン等での傾聴活動に参加します。

地道に人材育成を続けた結果、会員数は200名を超え、5つの支部ができました。支部ごとに開催する定例会も、会員にとって大事な学びの場となっています。

実技と実践から学べる 体制づくり

仙台傾聴の会では、傾聴ボランティア養成にあたって実技や実践を重視しています。例えばロールプレイの実技では、傾聴してもらう側を体験することで、話を聞いてもらうことの心地よさを感じてもらい、話す人の気持ちを汲んで受け止められるようにします。

養成講座を終えて実践に入ったらずは先輩の会員と一緒に活動して、先輩が傾聴ボランティアする場面を見てもらい実際の会話の仕方を学びます。傾聴活動はすべて記録をつくり、会員同士でふりかえりをしながら対応の仕方を検討します。

また、相談者が深刻なケースの場合はリーダーに報告し、適切な関係機関につなげられるようにしています。このように、まだ経験の浅い会員も安心して活動に参加し、実践から学んでいける体制をつくっています。



コロナ禍においては感染対策をした上で講座を実施した

養成講座は3日間の
コースで開催される

令和6年4・5月期 認定NPO法人仙台傾聴の会

傾聴ボランティア養成講座 in 仙台市

東日本震災から13年が過ぎ、認知症の病を悩んでいる方が増えてきています。また、新型コロナウイルスの影響により、多くの人がまだではあるが新しい状況での日常を過ごしていると思われています。そのようななかで、寄り添う活動として注目されている傾聴ボランティア。人は話を聴かせることで心が軽くなり、元気になり、悩みが解消されることになっています。当会では、傾聴ボランティア活動を通して、役立つ方々の心にも寄り添うことを目指してあります。日常の中にも活かせる「傾聴」、あなたもボランティアしてみませんか？

1日目 4月28日(日) 仙台市福祉プラザ 11階第1研修室
「傾聴の基本」「共感と受容」

2日目 5月5日(日) 仙台市福祉プラザ 11階第1研修室
「傾聴のスキル」「ロールプレイ」

3日目 5月11日(土) 仙台市福祉プラザ 11階第1研修室
「認知症」「コミュニケーションエクササイズ」

各 10:00～15:00 の3日間コース
※3日間の内、欠席した日の補講講座があります。

- 受講料 6,000円 (別添込みいただいた受講料は返金いたしません) 学生は3,000円
- 定員 20名程度 (コロナ対策の為、人数を制限しております)
- 修了証 3日間全場出席の方に修了証を交付いたします。
- 特別費 参加費、車費 (各自負担ください) 別途必ずお申し込みください。
- 申込先 認定NPO法人仙台傾聴の会 ☎ 070-2025-8200
またはFAX(郵便)・メールにてお申込みください。
- 受講料込みは、別申込み専用窓口にお申し込みします。(詳しくは募集ページをご覧ください)
※傾聴ボランティアとして活動出来る方の募集を別添しています。

～あなたのために寄り添おう～

認定NPO法人仙台傾聴の会 代表理事 森山英子

〒981-1232 名取市大字8丁目6-1
仙台市福祉プラザ11階
電話070-2025-8200 Fax 022-843-9706
E-mail: info@yakuho.jp / info@npo.or.jp
http://www.kocho-nishiku-npo.jp/

主体的に考えることを大切に した人材育成

プレーワーカーズは名取市を拠点に宮城県内外で子どもの遊び場づくりの支援を行っている団体です。団体の名称にもなっている、遊び場づくりを担う人材「プレーワーカー」の養成について、理事・事務局長の廣川和紀さんに伺いました。



グループディスカッションでふりかえりを実施

子どもの遊び場づくり を支援

一般社団法人プレーワーカーズは、子どもが遊び育つ社会の実現に向けて、プレーパークという遊び場づくりに取り組んでいます。

プレーパークは子どもが主体性を持って自由に遊び方を決められる場所です。そうした子どもが遊び育つ環境をつくるには、「あそぶ」の視点を持った大人を増やしていく必

要があります。

そこでプレーワーカーズでは、プレーパークの運営や支援の活動だけでなく、遊び場づくりの専門スタッフである「プレーワーカー」の育成にも力を入れており、プレーワーカー養成講座や研修への講師派遣などを行っています。

大人も主体的な遊びを体感

2023年度に実施した養成講座は5回の連続講座として開催しました。座学の講座を2回、プレーパーク実習を2回、そして最後にグループディスカッションという構成です。

座学の講座では、子どもが遊ぶ環境を守るという問題意識についての話をし、現場でどんな立ち振る舞いをするのかといった「ワーカーとしてのコツ」などを図式化しながら伝えました。

実習はプレーワーカーズが運営しているプレーパークで活動を実践するというものです。講師が指示を出すのではなく、参加者自身で話し合い、道具を好きなように使って、ロープワークや火起こしなど自由に活動しました。

最後のグループディスカッションは、講座全体を通して感じたことを参加者同士で話し合うふりかえりの時間としました。

考えることやアウトプット を大事に

プレーパークを増やしていくにあたっては、そこにかかわる人が大事になります。人次第で、子どもの環境も大きく変わるからです。そのため講座ではスキルや知識を伝えるだけではなく、何のために子どもにかかわるのかを考えてもらい、それについて受講者同士で話し合うなど、主体的に考えることやアウトプットの時間を大切にしています。

また、参加者同士で価値観や感覚の違いをすり合わせるチームビルディングや、自分の立ち振る舞いを内省するリフレクションについても、プレーワーカーとしての重要なスキルとして伝えています。

講座が終了した後も参加者同士でLINEグループをつくり、子どもの遊び場にかかわる仲間として情報交換や交流が続いています。こうした仲間づくりにつながることも講座の大事な要素です。



実習では参加者がプレーパークの環境設定を行った

ロープ遊具をつくる練習



POINT

事例に見る 地域づくり人材育成 のポイント

この冊子では、宮城県の沿岸被災地における地域づくり人材育成の事例を紹介してきました。取り上げた事例の中から大事なポイントを、①目的や目標の共有の仕方を工夫する、②主体性を尊重する・育む、③仲間づくりにつなげるの3点にまとめて、改めて考えてみます。



POINT 2

主体性を尊重する・育む

地域づくり人材育成では基本的にはボランティアに活動する人が対象として想定されるので、そのような人は程度の差はあれ「こういうことをやりたい」という主体性を持っていることが多いと思います。しかし、特に団体において活動する場合には、組織の目的や活動方針などと、参加する人のやりたいこととの調整やバランスを取ることが必要になることもあります。

STORIA ではプロボノひとりひとりを尊重

して意見を聞き、それぞれのニーズを満たせるような環境をつくるようにしています。そのようにすることで、プロボノが中心となって企画・実施するような事業も生まれています。なかなかそこまでするのは難しいことの方が多いかもしれませんが、小さなステップからでも任せてみるのが、個人にとっても組織にとっても次なる成長へとつながるでしょう。

POINT 1

目的や目標の 共有の仕方を工夫する

営利組織、非営利組織を問わず、目的や目標を共有するのは組織のマネジメントとして真っ先に挙げられるようなとても重要なことです。ただ、必ずしも同じ組織のメンバーではない人材や、同じ組織だとしてもボランティアに参加してもらう人材の育成においては、目的や目標を共有すると言っても、また違った難しさや大切さがあります。関心の持ち方や前提となる知識が参加者によって違うことも多いからです。

ReRoots では取り組む課題の背景として

日本の農業問題なども伝えることで、ボランティアをやる意味がより大きな視野を持って理解できるようにしています。また、プレーワーカーズの事例ではなぜ子どもの支援にかかわるのかといった根源的な問いかけをし、参加者が自らそれを考えることでより主体性が育まれるようにしています。

目的や目標をただ伝えるだけではなく、広い視点で課題の背景を伝えることや、教えてもらうなどの工夫が重要になります。

POINT 3

仲間づくりにつなげる

地域づくり人材育成を行うことで活動を広げている団体は、養成講座などで人材を増やすだけではなく、人材同士のネットワークをつくって仲間づくりにつなげています。

イコールネット仙台の事例では、女性防災リーダーたちのネットワーク組織ができ、イコールネットとも連携しながらさらに活動の幅が広がっています。仙台傾聴の会の事例では、傾聴ボランティア養成講座に参加した人は会員になることで、学ぶ機会・活動する機会を継続して得ることができるように

なっています。

こうした人材育成の講座では、講座が終わるとそこで終わりのケースも少なくありません。しかし、人材育成がその後の活動の場や学びの場づくりも合わせたデザインになっていれば、集まった人材同士での新たな取り組みが始まるなど、そこから活動が発展する可能性も広がります。

心理学に学ぶ モチベーションの支え方

生活や仕事の中で、モチベーションが上がったり、下がったりする経験は誰しもあることでしょう。例えば、尊敬している人から褒められることでモチベーションが上がる、何らかの課題に取り組むときに自分へのご褒美を用意してモチベーションを上げるといったことはよくあることです。

どうしたらモチベーションを高められるかやそのメカニズムについては、心理学の分野でさまざまな研究がなされています。地域づくり人材育成においても、いかにモチベーションを支えるかは重要ですので、心理学の知見から参考になるポイントを紹介합니다。

外発的動機づけと内発的動機づけ

モチベーションは日本語で「動機づけ」とも言います。報酬や評価、罰など外的要因による動機づけを、心理学では外発的動機づけと呼びます。報酬と罰について「アメとムチ」といった言い方をすることもあります。そうした動機づけは外発的動機づけになります。そうではなく、自分の興味や好奇心など内的要因によって生まれる動機づけを内発的動機づけと呼びます。

報酬や罰といった外的要因にもとづく動機づけは強力ですが、欲求が満たされると動機づけもなくなります。一方、内発的動機づけは自らの興味や好奇心などにもとづくので持続しやすいという特徴があります。

ただし、もともとは興味や好奇心にもとづいて行っていた行動に対して報酬が与えられるようになると、報酬を得ることが目的となってしまう、その結果本来の内発的動機づけが失われてしまうことがあります。こうした現象はアンダーマイニング効果と呼ばれています。



自律的動機づけを促進する3つのポイント

外発的動機づけは動機づけを支えるものが自己の外部にありますから、自己決定にもとづかない他律的なものと言えます。内発的動機づけは逆に、自己決定にもとづく自律的な動機づけになります。

自律的動機づけを促進するにはどのようなことが重要になるでしょうか。心理学の研究が明らかにしたのは、①自律性の支援、②コンピテンス（手応え）の支援、③関係性の支援の3つのポイントです。

POINT 1

自律性の支援

人には、自らの意思で行動したいという自律性欲求があります。逆に言えば、やらされ感で行動したくないという欲求です。こういう欲求を支える自律性の支援としては、命令や強制をしない、課題の意義を伝える、課題の選択肢を与える、やり方について意見を聞くといったコミュニケーションのあり方が考えられます。

POINT 2

コンピテンス（手応え）の支援

コンピテンスという言葉はなじみが薄いかもしれませんが。人には、物事を自分の思うように遂行したり、自分の好奇心を満たされたりしたときの「手応え」を感じたいという欲求があります。そうした欲求を心理学ではコンピテンス欲求と言います。そうした欲求を支える支援のあり方としては、適切な難易度の課題設定をする、対象者が適正に自己評価できるようにする、課題の構造を明確にするといったことが挙げられます。

POINT 3

関係性の支援

信頼できる人間関係の中で活動したいという欲求を、関係性欲求と言います。こうした欲求を支える関係性の支援としては、対象者が困ったときに頼れる、傾聴するといったことが大事になります。関係性欲求を支えることが前の2つの支援のベースとなり、自律的動機づけを促進する上では外せない支援です。