

みらい創り研究員のための基本心得集

Primary Patterns for Contact-Activity Communication Process Practitioners

水谷 美由起, 富士ゼロックス株式会社 研究技術開発本部 コミュニケーション技術研究所
MIYUKI MIZUTANI, Communication Technology Laboratory, Research & Technology Group, Fuji Xerox Co., Ltd.
涌井 美帆子, 富士ゼロックス株式会社 研究技術開発本部 コミュニケーション技術研究所
MIHOKO WAKUI, Communication Technology Laboratory, Research & Technology Group, Fuji Xerox Co., Ltd.
尾崎 夏穂, 富士ゼロックス株式会社 研究技術開発本部 コミュニケーション技術研究所
NAO OZAKI, Communication Technology Laboratory, Research & Technology Group, Fuji Xerox Co., Ltd.

本稿は複雑な社会課題に向き合おうとするコミュニケーションプロセスの実践者、「みらい創り研究員」のための基本心得集である。我々は、地域と共により良い未来を探索し共創する「みらい創り」とその実施プロセスを提案、試行してきた。みらい創りコミュニケーションプロセスは次の4ステップで構成される：第1ステップとして自らの所属を離れて人とつながり、第2ステップで自分ごととして仲間とやりたいテーマを出し、第3ステップで小さく具体化し、第4ステップで活動成果を発表する。本プロセスの担い手を増やすため、過去1年間研修プログラムを実施し、16の異なる部門から28名のみらい創り研究員を育成した。彼らの活躍によりみらい創り活動は地方創生に加え組織変革へと対象領域を広げた。しかしながら、新たな活動の開始時には必ず5年以上の経験の有する熟練みらい創り研究員の介入が必要とされた。みらい創り活動の拡大を加速するため、介入の勘所をみらい創り研究員のための基本心得集として次の3つのパターンに記述した：“正解を手放す”、“主張を手放す”、“恐れを手放す。”

We propose a primary set of patterns for Contact-Activity Communication Process (CACP) practitioners. CACP starts from building relationships among members who have gathered based on common interests, rather than picking team members based on required functions. People then gather and come up with an “issue in common” for starting a project. In order to increase the number of CACP practitioners, we designed a facilitation program to build and cultivate a learning community for CACP. In the past year, 28 members from 16 different department have attended the program and became a member of the learning community. Consequently, CACP started to spread out from its original aim, which is for a company to collaborate with local communities, to work on other complex problems such as to lead organizational transformation. However, learning community members were not able to propose and launch a new project without our intensive intervention. From close observation toward what the obstacles were and what the core values of our interventions were, we have learned that there are three primary patterns for CACP practitioners: "Listen Carefully to the Future Possibilities", "See with Open Mind", "Believe in Yourself."

Categories and Subject Descriptors: **D.3.3 [Language Constructs and Features]**

General Terms: Pattern, Pattern Language

Additional Key Words and Phrases: Contact, Community, Co-creation, Communication Process

ACM Reference Format:

Mizutani, M., Wakui, M., and Ozaki, N. 2017. Primary Patterns for Contact-Activity Communication Process Practitioners. HILLSIDE Proc. of Asian Conf. on Pattern Lang. of Prog. 6 (March 2017), 8pages.

1. はじめに

本稿は複雑な社会課題に向き合おうとするコミュニケーションプロセスの実践者、「みらい創り研究員」のための基本心得集である。本稿では、みらい創り研究員を「複雑な社会課題と向きあい、取り組む全ての人」と定義する。特定の企業に属す人のみではなく地域の生活者まで様々な人を含む。また取り組みは「日々挨拶を丁寧に行う」等小さなものから大規模なイノベーション行動まで、広く対象とする。よって、2章では、社会課題の変容とそこで求められる取り組み姿勢について論じる。続けて3章ではそのような社会課題への取り組み例として我々が実践してきたみらい創り活動のプロセスと課題を述べる。4章ではその課題に対応するパターンを述べ、5章でまとめを述べる。

Author's address: Miyuki Mizutani, 430 Sakai, Nakai-machi, Ashigarakami-gun, Kanagawa 257-0157, Japan; email: miyuki.mizutani@fujixerox.co.jp; Mihoko Wakui, 6-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa 220-8668 Japan; email: mihoko.wakui@fujixerox.co.jp; Nao Ozaki, 6-1 Minatomirai, Nishi-ku, Yokohama-shi, Kanagawa 220-8668 Japan; email: ozaki.nao@fujixerox.co.jp.

Permission to make digital or hard copies of all or part of this work for personal or classroom use is granted without fee provided that copies are not made or distributed for profit or commercial advantage and that copies bear this notice and the full citation on the first page. To copy otherwise, to republish, to post on servers, or to redistribute to lists requires prior specific permission. A preliminary version of this paper was presented in a writers' workshop at the 6th Asian Conference on Pattern Languages of Programs (Asian PLoP). Asian PLoP '17, March 12-13, ***, ***, USA. Copyright 2017 is held by the author(s). HILLSIDE *****

2. 社会課題の変容に伴う実行型から学習型への組織変容ニーズのシフト

社会課題は、日本単体では少子高齢化に起因する諸問題、世界的には人口増加と食糧難、環境問題。もはや要素に切り分けて解けるレベルをはるかに超えた複雑さを呈する。これを形容して VUCA ワールド、や VUCA 時代という言葉が近年よく聞かれるようになった[1]。VUCA は Volatility (変動性)、Uncertainty (不確実性)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性) の頭文字をとった単語である。1990 年代後半に米国で軍事用語として生まれ、2010 年頃からは予測が極めて困難で曖昧模糊とした現状を表す言葉としてビジネス用語としても使われるようになった。

我々は 2011 年 3 月の東日本大震災をきっかけとして、VUCA 時代をありありと認識し対峙してきた。ゼロックス・コーポレーションを創設した J.C.ウィルソンの経営哲学は次の言葉で象徴される。「我々のビジネスの目標は、より良いコミュニケーションを通じて、人間社会のより良い理解をもたらすことである。」これからのより良いコミュニケーションとは、なんであろうか。より良い理解を今一番必要としている人間社会はどこであろうか。

我々は、社会課題の先進地である地方都市に着目し、地域を元気にするコミュニケーションプロセスの研究開発に取り組んだ[2]。その過程で、これまで実行機能を担ってきた組織であっても、学習を取り入れることが求められるようになっていくことを学んだ[3]。実行機能を担う組織では、計画されたことを実行するため Plan-Do-Check-Action プロセス (PDCA プロセス) が用いられている。これは、計画を正確に立てることができれば、効率的で合理的なプロセスである。しかしながら。前述した VUCA 時代においては、正確に計画を立てられることを前提とすることは、現実的ではない。精緻な計画を立てたととしてもすぐに状況が変化し、見直しが必要となる。そこで、変化する状況に寄り添いながら目指す状態に近づいていくにはどうしたら良いか。今ある知識とプロセスでは足りないため、学習を取り入れるとして具体的にはどのように。我々は PDCA プロセスが前提とする過去の専門家から学ぶモデルが疲弊していることから、未来の自分から学ぶモデルを前提として置こうと考えた。その視点から、「学習する組織」[4]と「U 理論」[5]、「正法眼蔵」[6]に着目した。

学習する組織とは、「目的に向けて効果的に行動するために集団として「自覚」と「能力」を継続的に高め続ける組織」と定義される。そして、そのコア能力として次の 3 つが挙げられている：(1)システムを観る(2)境界を超えて共創する(3)大志を育む/ビジョンを持つ。U 理論は、これらのコア能力を展開するために有効なプロセスとして次の手順を提案する：これまでの考え方や行動を一度保留し、事実を偏見なく観察し、こだわりを手放し、新たな気づきを迎えて行動を始める。また、正法眼蔵の現成公案には、自らを学び、自己をわすれ、よろずのものに教えられることで自分や他人の境界がなくなることが記述されている。

3. 社会課題への取り組み例：みらい創り活動のプロセスと課題

VUCA 時代において未来の自分から学び、人と人とのより良いコミュニケーションを実現するために。我々は、「話す」より「聴く」ことで自我を薄め自分のこだわりや偏見を手放し、共通価値の気づきを待ち、立ち現れる最高の未来を迎え入れることに価値を置いたコミュニケーションプロセス (以降、「みらい創りプロセス」と表記) を考案、その実施プロセスを提案、試行した[3]。そして、みらい創りプロセスを用いて、地域と共により良い未来を探求し共創する「みらい創り」ソリューションサービスの提供を開始している[7]。みらい創りプロセスは次の 4 ステップで構成される：第 1 ステップとして自らの所属を離れて人とつながり (こだわりや偏見を“手放し”)、第 2 ステップで自分ごととして仲間とやりたいテーマを出し (共通価値への気づきを“待つ”)、第 3 ステップで小さく具体化し (立ち現れる未来を“迎え入れる”)、第 4 ステップで活動成果を発表する。

みらい創りプロセスによる価値提供機会を増やすため、プロセス習得と実施の支援環境構築と実践者「みらい創り研究員」の育成を進めている。支援環境では、みらい創りプロセスの説明ビデオ[8]や具体的実施手順のガイドブック、実施にあたり大切にしている心得集などが提供される[9]。心得集は、地域とみらい創りプロセスを推進するために必要な基礎的な心構えをまとめた 13 パターン[10]と、対話会における参加者の「おもてなし」に焦点を絞った対話会実践の心構えをまとめた 4 パターン[11]がある。「みらい創り研究員」の育成は、みらい創りプロセスの手順と心得に触れ、互いに学びあえる関係性を獲得する 3 日間の研修プログラムを過去 1 年間に 6 回実施し、16 の異なる部門から 28 名のみらい創り研究員を育成し

た[12]。彼らの活躍によりみらい創り活動は地方創生に加え組織変革へと対象領域を広げた。例えば、環境経営について対話を通じて本質をつかみ、メンバーそれぞれが気づきを得て主体的な行動につなげようとする活動[13]。経営トップの想いを対話により共有、参加メンバーが全社の共通価値に触れることで、「最高の未来」を組織として迎え入れ、自分起点の組織変革につなげようとする活動[14]が起きている。

しかしながら、新たな活動の開始時には必ず 5 年以上の経験を有する熟練みらい創り研究員の介入が必要とされた。その主な理由としては、みらい創りプロセスが価値を置くポイントについて、所作としての説明が不足していたことが考えられる。みらい創りプロセスは、「話す」より「聴く」ことで自我を薄め自分のこだわりや偏見を“手放し”、共通価値の気づきを“待つ”、立ち現れる最高の未来を“迎え入れる”ことに価値を置いたコミュニケーションプロセスである。“手放し”たり、“待つ”には、その準備としてどのような所作が有り得るのか。共通価値に気づいた後に、最高の未来をみんなで“迎え入れて行動する”、とは。これまでともすると熟練みらい創り研究員の属人的なものと考えられてきた。これを本稿では、パターン記述の中の「具体的な行動例/Actions」項目に書き下すことを試みた。みらい創り活動の拡大を加速するため、熟練者による介入の勘所をみらい創り研究員のための基本心得集として次の3つのパターンに記述した：“正解を手放す”、“主張を手放す”、“恐れを手放す。”

本稿の3つのパターンの概略を表1に示す。

表1:みらい創り研究員の基本心得集の概略

パターン名	概説
No. 1 正解を手放す	これまで信じてきた正解を一度手放し、未来は開かれていますことを認識すれば、自分で創ることができるようになる。
No. 2 主張を手放す	最高の未来を決めるのは、私でもあなたでもなく、それは私たちの間に立ち現れるもの。そのためにお互いの主張は手放そう。
No. 3 恐れを手放す	最高の未来を創れるのは、自分自身。そのままの自分が、一番の専門家。恐れを手放して一歩を踏み出そう。

4. みらい創り研究員のための基本心得集

No.1 正解を手放す



常に移り変わる世であり、人生であるが故に、日々それを心して生きる事により、この世の生をより充実させ、納得して生きることができる。[15]

これまで信じてきた正解を一度手放し、未来は開かれていていることを認識すれば、自分で創ることができるようになる。

(状況/Context) これまでプロセスと効果が明確に定義された商品/ソリューションを担当してきた。案件をお客様と共に創り上げることになった。

(問題/Problem) ついつい正解のプロセスを求める。正解があると感じる。



(葛藤/Forces)

みらい創りプロセスには答えはなく、過去事例はヒントであると頭では理解していても、過去の成功事例を分析し、それ通りに進めたくなくなってしまう。しかしながら。過去事例を教科書として頼りきってしまう。他地域での成功事例をなぞって実施するも、自分の担当するお客様にはうまく当てはまらない。過去事例と熟練みらい創り研究員のアドバイスに頼るあまり、自分なりの工夫が生まれにくい。自分の過去の経験がうまく活かせない。



(解決/Solution) 既存の評価や判断を保留する。なぜ、自分がそのような認知パターンにはまってしまっているのか、自分に問いかけてみる。

(解決の詳細/Solution in details)

現場経験が豊富であればあるほど、これまでの成功パターンに無意識にとらわれてはいないだろうか。自分は何を「しなければいけない」と感じているだろうか。それらは、みらい創りプロセスにおいても必須のことだろうか。今までの「当たり前」の考えを目の前に吊るし置くような感覚で、一歩距離を置いて眺めてみてはどうだろうか。

(具体的な行動例/Actions that can help are...)

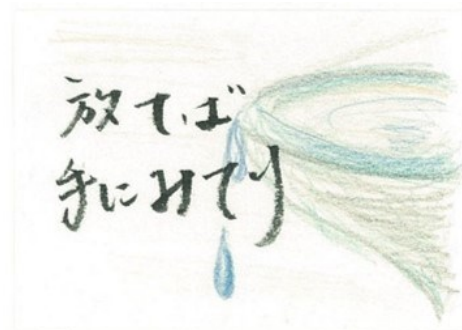
1. **たくさんの事例を並べて観察する。** これまでのみらい創り活動についての紹介映像や各自治体による報告資料などはみらい創り研究員希望者を対象に、公開されている。これらの映像や資料を前提をおかずに、ただただ眺めることは活動の多様性を知り正解がないということを実感することにつながる。

2. **自分の現場を思い浮かべて、今の不安を認識する。** 熟練みらい創り研究員に自分の気持ちを聞いてもらう時間をもってみよう。時間は 30 分から 1 時間あれば十分に実施できる。傾聴する姿勢を体感する機会にもなり、自分の不安を認識する機会にもなる。そして、不安は、正体が知ればもう恐れるに足る存在ではなくなることを感じ取ることで、そのままの自分を受け入れることにつながる。
3. **一緒に活動している仲間たちや、同じような課題を抱えている人と不安を共有する。** 自分と同じような立場でみらい創りに取り組み始めた仲間と、体験を共有するワークショップを開催してはどうだろうか。普段の仕事場が離れているのであれば、テレビ会議システムを利用するのも良い。各人が 5 から 10 分で率直に不安に思っていることや迷いを感じていることを話してみよう。話すことは自分の思考パターンを再認識する機会となり、聴くことは活動の多様性を知り正解がないということを実感することにつながる。

(顛末/Consequences)

上記の実施は、多様性を知り正解がないことを知ること、そのままの自分を受け入れること、怖いながらもみんなで未来を開く心を作ることにつながる。一方で、自分の抱えている不安を語ることで、その不安が増幅され足踏みしてしまうこともあるかもしれない。足踏み状態が発生してしまっていると感じた場合、心得 No.3 の参照を推奨する。

No. 2 主張を手放す



決めつけの心を捨て、常識的な理屈を捨て、
一時の大善でなく小善を持続して行う事により良縁を生ずる。[16]

最高の未来を決めるのは、私でもあなたでもなく、それは私たちの間に立ち現れるもの。そのためお互いの主張は手放そう。

(状況/Context) これまでプロセスと効果が明確に定義された商品/ソリューションを担当してきた。案件をお客様と共に創り上げることになった。

(問題/Problem) 一方的に企画を作りこんでしまい、いくら説明してもお客様の気持ちが見えない。



(葛藤/Forces)

みらい創りプロセスでお客様の声を取り入れることは大切だとは知っている。一方で、ビジネスの場において、お客様のお時間をいただくには事前にこちらとしてもしっかりと十分に準備をし、仮説を整えて持参しなければ失礼ではないか。しかし、みらい創りに取り組むのは初めてだ。お客様の前で恥ずかしい思いをしないように、隙のない仮説を持っていかなければ、と思う。結果、お客様の気持ちや想い、アイデアが入り込む余白がなくなってしまう。案件がお客様との「共創」にならなくなってしまう。



(解決/Solution) 自分の中にある皮肉や諦めの声を認識し、手放す。自分の主張を押すことから他者への傾聴にあり方の重心を移す。

(解決の詳細/Solution in details)

「お客様に失礼にあたらないよう、完璧なシナリオを考え十二分に資料を整えるべきだ」、と言う正論の裏には「自分が能力のない人間だと思われて、馬鹿にされたらどうしよう」という不安が隠れていないだろうか。そんな風に鎧を身につけた人間に、お客様は真の課題を打ち明けてくれるだろうか。自分の視点というメガネを一度外しお客様の視点へ、視座の転換を意識しよう。

(具体的な行動例/Actions that can help are...)

1. **坐禅。** 普段の、意識的思考が頭を支配している環境において、自分の内なる声を聞き取るのは非常に困難である。そこで、「何も考えない」という時間を意識的に作ってみよう。そのために、坐禅の手順は参考になる。坐禅堂を訪れてしっかりと時間を取れば高い効果が期待できるが、自席で短時間でできる「椅子坐禅」でも効果は得られる。
2. **シナリオをポケットに入れてまず傾聴。** 一生懸命に、お客様を思って作ったお打ち合わせ資料。早速お見せして説明したくなります。しかし、お客様が今、感じてらっしゃることは何でしょうか。それにまず耳を傾けてから自分の持ってきた話をして、遅くはないはず。まずは「真っ白な気持ちで、準備したシナリオはポケットに入れて」お話を聴いてみましょう。

(顛末/Consequences)

短く椅子坐禅をしてから、お客様のお話を聴いてみましょう。最初は「ただの雑談に時間をとっちゃって、効率的ではない」と自分の心が悩むかもしれません。しかし、お客様の表情をよく見てみてください。「この人なら、こんな話も聴いてくれるんだ！」と表情が輝きだしてはいませんか。そうなってくれば、徐々に本質的な課題も、話題に上がってくるかもしれません。

No. 3 恐れを手放す



実は、解答はごく近くのところにある。それは他ならぬおのれの内にいる。[17]

最高の未来を創れるのは、自分自身。そのままの自分が、一番の専門家。恐れを手放して一步を踏み出そう。

(状況/Context) お客様と取り組みたいテーマは見付かった。しかし、自分は担当した経験がなく、限りなく不安だ。

(問題/Problem) 自分で次の一步が決められず、活動が停滞してしまう。



(葛藤/Forces)

お客様の共感が得られ、案件につなげるにはお客様先でみらい創りプロセスの体験会の実施が、効果が高いことは知っている。しかし、自分はまだ体験会を自分で仕切ったことがない。プロセスについて研修は受けたが、実地体験がない。体験会は案件成立を左右する重要な仕事だ。ここは自分より、熟練みらい創り研究員をお呼びした方が良いのではないだろうか。



(解決/Solution) 恐れ之声を認識して、それを手放せるまで仲間と練習する。さまざまな角度から練習してみることで、自らの可能性に気づく。

(解決の詳細/Solution in details)

VUCA 時代であることを思い出そう。お客様と一緒に取り組もうとしている地域課題は、一回性である。熟練みらい創り研究員であっても、その案件を提案している、その地域が何を求めているのかを知っているわけではなければ、経験があるわけでもない。その案件について、お客様のお話に真摯に耳を傾け、案件の種を生み出してきたのは、自分自身であるということ思い出そう。お客様が課題をお話したいと思ったのも、ともに取り組みたいと思ったのも、“専門家”である熟練みらい創り研究員ではなく、ずっと担当してきた自分自身だ。

(具体的な行動例/Actions that can help are...)

1. **身近な職場のチームメンバーとやってみる。**自分がやったことがないから、不安なのだとしたら、やってみれば良い。対話会の経験がなくて不安なのであれば、チームメンバー数人に 1-2 時間協力してもらって、模擬対話会を開催してみてもどうか。あるいは、とにかく新しいことをやってみる、ということに対する漠とした不安なのだとしたら、とにかくやったことがないことをチームメンバーとチャレンジし、自信をつけるというのも効果的だ。
2. **普段使っていないコミュニケーション手段をあえて使ってみる。**言葉だけがコミュニケーションの手段ではない。歌を歌ったりダンスを踊ったり、実はコミュニケーション手段は多様である。チームメンバー数名に 1 時間ほど協力いただけるなら、普段使っていない手段を試し、新しい体験に対する恐怖を和らげ、柔軟性を上げる練習をしてみよう。

(顛末/Consequences)

これらの実施を通じて多様性と非日常への感度が上がってくれば、新しい体験への恐怖が和らぎ「自分がやった結果が一番なんじゃないか」という自信が芽生えることが期待できる。依然として不安だったとしても、少なくとも試行錯誤する仲間は獲得できている。そして、ここまでの行動例を取り入れてきたならば、それらが既に自分と共に取り組むチームメンバーとのみらい創りプロセスになっていることに、お気づきだろうか。

5. おわりに

本稿は複雑な社会課題に向き合おうとするコミュニケーションプロセスの実践者、「みらい創り研究員」のための基本心得集である。みらい創りプロセスを取り入れ、新たなソリューションサービスの提案を組み立てる、あるいは提案の文脈を模索しようとする時に、迷ったり困ったりした局面ではどうしても熟練みらい創り研究員を“専門家”として頼りたくなる。しかしながら、そのような局面において今一度立ち戻れるものがあれば、助けになるのではないかと。筆者らは本稿にその願いを託した。

筆者らもみらい創り活動の心得について、まだまだ探求半ばである。それぞれが個別に複数の事例と向き合う中で、また、熟練みらい創り研究員との対話を通して、感じ取ってきたものをパターンランゲージの文法に即して記述した。そこで率直に感じるのは、みらい創りに“専門家”はいない。存在するとすれ

ば、担当する地域と、そして自分自身と真摯に向き合う個人である。みらい創りコミュニケーションプロセスの第1ステップ、「自らの所属を離れて人とつながる」ことを最後まで忘れずにただただ向き合おうとするその在り方に、みらい創り研究員の美しさがある。本稿は、その美しさを記述することに挑んだ結果であり、さらなる探求へのきっかけを提供できたらなら良い、と考える。

また、Asian PLoP 2017において、これらのパターンは特定企業に属してみらい創りを実践する人に限らず、例えば社会課題の変容に伴う実行型から学習型へのシフトに戸惑う組織マネジメント層や前例踏襲主義にとらわれている地域の活動家などにも充分有益である、とするコメントをいただいた。それは我々にとって、目からウロコのコメントであり、「みらい創り研究員」の定義刷新に至る嬉しい気づきを得た。これを反映し、より広い読者を対象とした形に、論文をアップデートし、我々の探求はまた一步進んだ。今後も探求は、続く。

謝辞

本稿で紹介したパターンはいずれも、みらい創り研修を起点として形成されてきた、みらい創り学習コミュニティの皆様との探求より得られたものです。みらい創り研修でご縁をいただいた、すべての皆様にご感謝します。研修参加者のみなさまはもとより、研修を実施するにあたってご協力いただいた全ての関係者の皆様に、心より感謝申し上げます。また、本稿のシェパードとして本質をともに探求し、深い理解に根ざすコメントを下された懸田剛さんに心より感謝いたします。私たちは、懸田さんのコメントにより3つのパターンが簡潔で美しい方程式のようなまとまりを得た、と感動しました。ありがとうございます。また、Asian PLoP 2017にて数々の丁寧かつ気づきの多いコメントを下された会議参加者の皆様にも、心より感謝いたします。おかげで、より広い読者を対象とできる論文となりました。ありがとうございます。

参考文献

- [1] 小田 理一郎, 桑原 香苗, 土屋 恵子, 橋本 洋二郎. 2016. 12/19-20:リーダーシップ・ワークショップ『組織・社会変容を導く意識とリーダーシップ』配布資料.
- [2] 高橋 正道, 涌井 美帆子, 堀田 竜士, 林 直樹, 河野 克典. 2015. コンタクトイビティ-岩手県遠野市における持続的な地域共創活動を支援・促進する方法のケーススタディー, 電子情報通信学会技術研究報告, ヒューマンコミュニケーション基礎 114(517), pp.1-6.
- [3] 河野 克典. 2016. 地域をつなぐコミュニケーションプロセス, 富士ゼロックス テクニカルレポート, No.25.
- [4] ピーター M セング. 2011. 学習する組織-システム思考で未来を創造する, 枝廣 淳子[訳], 小田 理一郎[訳], 中小路 佳代子[訳], 英治出版.
- [5] オットー C シャーマー, カトリン カウファー. 2015. 出現する未来から導く-U理論で自己と組織、社会システムを変革する, 由佐 美加子[訳], 中土井 僚[訳], 英治出版.
- [6] 道元, 1990. 正法眼蔵(一), 水野 弥穂子[校注], 岩波書店, p.54.
- [7] 千葉 祥子, 涌井 美帆子, 湯澤 秀人, 河野 克典. 2017. みらい創り活動-長崎県壱岐市での持続的な地域共創活動, 第1回市民共創知研究会論文集, pp.5-6.
- [8] 富士ゼロックス. 2015. 地域をつなぐコミュニケーションプロセス, <https://youtu.be/3PoubdEVbMM> [Accessed January 21, 2017]
- [9] 堀田 竜士, 涌井 美帆子, 飯田 靖. 2017. 地域共創プロセスの水平展開を支援するプラットフォームの構築, 地域活性研究, vol.8, [2017/3 発刊予定].
- [10] Mizutani, M. and Takahashi, M. 2015. *Patterns for a Company to Collaborate with Local Community on Social Issues*. HILLSIDE Proc. of Conf. on Pattern Lang. of Prog. 22 (October 2015).
- [11] Mizutani, M., Wakui, M., and Ozaki, N. 2016. *Patterns for Collaboration between companies and Local Communities on Social Issues: Co-facilitating Dialogue Workshops*. HILLSIDE Proc. of Conf. on Pattern Lang. of Prog. 23 (October 2016).
- [12] 水谷 美由起, 飯田 靖. 2017. みらい創りの学習コミュニティ構築, 第1回市民共創知研究会論文集, p.67.
- [13] 川島 奈穂. 2017. 富士ゼロックスの環境経営の取り組み, 第1回市民共創知研究会論文集, pp.33-34.
- [14] 柳原 公揮, 三井 実, 河野 克典. 2017. 組織内におけるダイアログによる影響とその伝播, 第1回市民共創知研究会論文集, pp.35-37.
- [15] 平賀 康雄. 2017. 福昌院-龍王寺-寺だより, p.5.
- [16] 平賀 康雄. 2015. 福昌院-龍王寺-寺だより, p.1.
- [17] 平賀 康雄. 2016. 一炊居閑話, 福昌院一炊居文庫, pp.167-169.