

コミュニティ気候アクション コンソーシアム

3年間の実践と成果の記録

関係性の質を起点に、市民の気候アクションを育てた3年間。

1,308名の直接受益者と、推計2,000~4,600人の間接受益の記録。

実施期間	2023年1月 ~ 2025年12月（3年間）
実施主体	NP0法人セブン・ジェネレーションズ（中核）+コンソーシアム4団体
助成元	一般財団法人 デロイト トーマツ ウェルビーイング財団

VISION

Planetary Well-being

気候危機を解決し、次世代が幸せに・健やかに生きていける地球を残す

目次

00	CCACとは何か — 背景と問題意識
01	ビジョン・ミッション・パーパス
02	事業設計とアプローチ（二本柱）
03	年度別活動実績（2023～2025年度）
04	マイルストーン達成度の評価
05	成果（アウトカム） — 定量・定性データ
06	DEIJの実践と構造的変化
07	学びと改善点
08	今後の計画（2026年以降）
09	収支報告（概要）
10	構成団体・謝辞

CCACが生まれた理由

気候変動の深刻さは科学的にも社会的にも広く共有されています。しかし、それが市民一人ひとりの継続的な関与や行動にはなかなかつながらない、という大きな断絶があります。

停滞の本質的な原因

CCACは、行動に至らない背景には「何をすればよいかわからない」「自分一人では変えられない」「考えること自体が辛い」といった心理的・社会的な要因があると捉えました。これは単なる知識不足ではなく、「安心して関われる関係性の欠如」と「一人で背負ってしまう構造」にあります。気候危機という重く複雑なテーマであるがゆえに、恐れや無力感、分断が生じやすく、それが行動の停滞を生んでいます。

CCACの立ち上げの問題意識

CCACは「正解を教える場」や「行動を促すための動員」ではなく、市民一人ひとりが自ら考え、他者とつながりながら行動を選び取っていくための土台をつくることを目的として設立されました。個人の能力や意欲の問題として捉えるのではなく、関係性や場の設計を変えることで、行動が自然に生まれる環境を整えるアプローチを選択しました。

また、CCACは気候アクションを「特別な人が担う活動」ではなく、「全ての人々が主体者であり、リーダーである」という意識の転換を提案しています。ユース世代からベテランの市民活動家、子育て中の人、地方在住者など、従来の枠組みでは参加が難しかった層にも門戸を開く設計を意図的に行っています。

めざす姿と使命

VISION	Planetary Well-being	気候危機を解決し、次世代が幸せに・健やかに生きていける地球を残す
PURPOSE	一人ひとりから生まれる彩りあるリーダーシップですべての生命とともに未来をつくる	
MISSION	気候危機を解決するリーダーを育成し生態系的ネットワークを構築する	

理論的背景：成功循環モデル

CCACはダニエル・キム(MIT)の「成功循環モデル」を設計の背景に置いています。同モデルは「関係性の質が思考・行動・結果の質を左右する」という考え方で、CCACはまず関係性の質を高めることに注力し、それが思考の深化と主体的行動を促すという循環を意図的に設計しました。



二本柱のネットワーク型アプローチ

「対個人」と「対組織」という2つのレベルに働きかけながら、共通軸「関係性の質」によってつなぎ合わせています。

柱① 対個人	柱② 対組織
<p>コミュニティ気候アクション・リーダー育成</p> <p>特定の役職ではなく、自らの立場や生活に根ざした形で行動を選び取り、周囲との関係性の中で変化を生み出していく「リーダー」を育成。講義型に偏らず、対話・内省・体験的学びを重視したプログラムを実施。</p> <ul style="list-style-type: none">・オンライン集中トレーニング(10週間)・1泊2日 対面リトリート・入門セミナー(月1回)・企業・大学向けワークショップ	<p>気候アクション市民団体ネットワーク(CAON)の構築</p> <p>全国の環境・気候をテーマにした市民団体をつなぎ、フォーラムや合宿、オンライン対話を通じて、対等な関係性のもとで学び合い、支え合うネットワークを構築。</p> <ul style="list-style-type: none">・年2回 ネットワークフォーラム(1Day/合宿型)・月1回 オンライン ネットワーキング・共同企画・派生プロジェクトの創出

二本柱をつなぐ「関係性の質」

個人のリーダーシップ育成と組織のネットワーク構築は独立した取り組みではなく、「関係性の質を高める」という共通軸で結びついています。個人が安心して意見や感情を表現できる関係性があるからこそ主体性が生まれ、組織間に信頼が生まれます。逆に、組織やネットワークの中に支え合いの文化があることで、個人は無理なく行動を続けられます。

基盤形成から深化・次世代へ

3年間を「基盤形成期(2023)→

展開・実践期(2024)→

深化・次世代期(2025)」として段階的に設計・実施しました。

2023年度 基盤形成期

テーマ: ネットワーク立ち上げ／対話の場形成

継続参加団体数	32団体
フォーラム参加	50名×2回
リーダー育成参加	193名
連携企業・大学	11社
主な活動	アマゾン熱帯雨林フィールドワーク実施

2024年度 展開・実践期

テーマ: 主体的実践・協働の創出

継続参加団体数	56団体 (最大)
フォーラム参加	74名×2回
リーダー育成参加	245名
FR・DEIJ講座	128名
連携企業・大学	17社

2025年度 深化・次世代期

テーマ: 次世代参画・持続可能性の確保

継続参加団体数	52団体
フォーラム参加	74名×2回
リーダー育成参加	274名
ユース主導フォーラム	参加28名中12名がユース世代
連携企業・大学	11社

3年間 延べ参加者数

区分	2023年度	2024年度	2025年度	3年合計
リーダーシップ育成・講座	193名	383名	274名	712名
CAONフォーラム・ネットワーキング	100名	174名	184名	596名
延べ参加者数 合計	293名	419名	596名	1,308名

計画に対する実績評価

各年度に設定した行動・指標に対する達成状況を三段階（達成・一部達成・未達）で評価しました。

年度	評価テーマ	主要指標	達成度
2023	ネットワーク立ち上げ 対話の場形成	継続参加団体 32団体 フォーラム 2回/50名 連携 11社（目標超過）	概ね達成
2024	主体的実践・協働の創出	直接受益者 373名 継続参加団体 56団体 クロスセクター連携 17社	達成
2025	次世代参画・ 持続可能性の確保	直接受益者 458名 ユース主導フォーラム実施 間接受益 2,000～4,600人（推計）	概ね達成

未達項目：ノウハウのオープンソース化

ウェブサイト制作が助成期間内に完成に至らず「未達」と整理されますが、設計思想・方向性は明確であり、次フェーズへの移行を前提とした計画的な未達として位置づけています。

個人・組織・社会への変化

直接的アウトカム・間接的アウトカム・社会的インパクトの三層で整理します。

リーダーシップ育成プログラムにおける変容プロセス

感情の動き	不安・怒り・無力感を安心して表現	↓
認知の再構築	気候危機を構造的課題として理解	↓
アイデンティティの再定義	「自分も担い手」という意識へ	↓
関係性の質の転換	他者につながり、孤立感が軽減	↓
実践設計・行動	具体的な活動の開始・継続	

内的変化の実感率（リーダー育成プログラム 自由記述 96件分析）

変化の種類	実感率	主な内容
感情的変容	77.1%	不安→可能性志向、絶望→希望、孤立→仲間意識
認知的変容	70.8%	気候危機を構造問題として理解、気候正義の概念獲得
行動意欲の変化	68.7%	「小さな行動でも意味がある」という確信
実践への移行	63.5%	地域イベント、職場対話、政策提言など具体的行動
アイデンティティ変容	54.1%	「自分も担い手」という役割認識（ICCAT: 100%）

参加者の声（アンケート自由記述より）

「一人で抱え込まなくてよと感じた」	1Day型フォーラム参加者
「問題としてではなく、自分の在り方として捉え直せた」	リーダー育成プログラム参加者

「「世代の違いを超えて、対等に話せた感覚がありました」」

——
合宿型フォーラム参加者

「「同じ想いを持つ仲間に出会えた。孤立感が軽減した」」

—— オンライン参加者

関係性の連鎖によって生まれた波及

推計間接受益者数：2,000～4,600人

3年間の延べ直接受益者1,308名のうち、重複参加を考慮したユニーク直接受益者数を約650～920名と推計。参加者1人あたり平均3～5人への波及があったとして算定。この推計は過大評価を避けた保守的な仮定に基づきます。

CAONが生み出した関係性の連鎖（事例集）

事例① 分野を越えた共同企画

CAONフォーラムで出会った環境団体と人権団体のメンバーが意気投合し、地域での合同学習会を企画。気候×人権×DEIJを横断するテーマが初めて同じ場で語られました。

事例② 企業内への気候アクションの波及

フォーラム参加者が所属企業内で自主的に勉強会を開催。CAONで得た視点や資料を共有し、社内での気候危機に関する対話のきっかけを創出しました。

事例③ 大学教育への接続

大学関係者がCAONでの議論を授業に取り入れ、学生と気候正義・公正な移行について考える授業を設計。教育現場への波及が生まれました。

事例④ 文化・表現活動との融合

気候危機をテーマとした映像・アート制作にCAONで得た問題意識が反映され、イベント上映や展示を通じた新たな発信が生まれました。

事例⑤ 地域コミュニティでの実装

地方在住の参加者が地域の既存コミュニティ活動に気候の視点を持ち帰り、対話会や小規模なアクションを立ち上げました。

事例⑥ ユース世代との協働の芽

CAONでの出会いをきっかけにユース世代と共に企画を考える関係性が生まれ、次世代参画を意識した場づくりが始まっています。

多様性・公平性・包摂性・正義の実装

CCACはDEIJを理念として掲げるだけでなく、具体的な運営実践と組織ガバナンスに組み込みました。

参加費無償化	参加費を徴収せず、合宿も飲食代のみ負担
交通費補助の導入	2024年10月以降、遠方参加者への交通費・前泊補助
託児の設定	2024年10月以降の対面イベントで託児を提供
ユース世代の企画参画	2025年12月フォーラムはユース世代が企画・進行を主導
組織ガバナンスへの参画	CCACで出会ったユース世代がNPO法人セブン・ジェネレーションズの理事に就任(2024年度～)

ユース世代主導フォーラム(2025年12月)の成果

「参画のはしご」(Roger Hart)の概念に基づき、企画・設計・進行をユース世代に委ね、CCACメンバーは裏方サポートに徹しました。その結果、参加者28名中12名がユース世代となり、アンケートでも「安心して参加できた」「自分の声大切にされた」という評価が多数寄せられました。DEIJは配慮の積み重ねだけではなく、役割・権限・意思決定の構造に踏み込んで初めて参加の質が変わるという重要な学びを得ました。

3年間の実践から得た知見

学び

①

ネットワークは「設計」より「関係性の質」で育つ

フォーラムへの参加は公開型公募ではなく紹介・声がけ制を採用。グラドルールを明示し、肩書きでなく一人の人間として互いを認識できる自己紹介を設けることで、心理的安全性の高い空間が生まれました。これにより、単なる情報交換を超えた信頼関係を基盤とした継続的なつながりが育まれました。

学び

②

DEIJは配慮ではなく、構造を変える実践である

2023年度フォーラムで参加者から「市民アクション現場に残る根深いジェンダーギャップ・家父長制的ヒエラルキー」が提起されたことを起点に、DEIJを理念としてではなく、ネットワーク設計・運営・意思決定の構造そのものに反映させることが不可欠という認識が共有されました。

学び

③

間接受益と波及は、関係性の質を高める設計によって実現した成果である

成果を直接操作するのではなく、安心して対話し試行錯誤できる関係性を育むことで、参加者一人ひとりの主体性と行動の質が高まりました。その延長線上で新たな協働や派生的な取り組みが各地に自然発生的に広がっていきました。

学び

④

コンソーシアム型運営そのものが、関係性の質を検証する実践だった

対面合宿や定例ミーティング、SOUNDカード等の組織開発ツールを活用し、共通ビジョン・ミッションの確認と合意形成を丁寧に重ねました。CCACが外部に提供してきた「関係性の質を起点とした場づくり」を、自らの運営内側でも実践・検証するプロセスとなりました。

実証モデルを構造化・加速・再現可能化へ

次フェーズでは、3年間で実証した関係性起点の気候アクションモデルを、より多くの地域・団体に展開可能な形に整備します。

<p>ビジョン・ミッションの再確認とロジックモデル再構築</p> <p>コンソーシアム合宿でビジョン・ミッションを再確認し、ロジックツリーを再作成。KPI設計と接続することで評価循環を組み込んだ運営体制へ移行します。</p>	<p>CAONネットワーク構築の再設計 (戦略的対象拡張)</p> <p>行政・議員・企業・個人活動家・他ジャンル活動団体を対象とした選択的拡張モデルを採用。量的拡大ではなく質を担保した拡張を志向します。</p>
<p>気候正義リーダーシップ育成モデルの体系化</p> <p>IDGsモデルやICCATを参照しつつ「気候正義を実現するリーダーシップ発達モデル」を構築。段階別発達モデルと実践接続の導線を設計します。</p>	<p>財源の多様化と持続可能性の確保</p> <p>クラウドファンディング(目標:フォーラム事業運営3年分 約1,000万円)、助成金申請、他組織へのプログラム提供による収益の三本柱で財源を多様化します。</p>
<p>ノウハウのオープンソース化</p> <p>ウェブサイト公開を通じて、関係性起点の場づくり設計知識や気候アクションのリソースを広く公開。他地域・他団体でも活用可能な形で整備します。</p>	<p>運営体制の多様化・持続可能化</p> <p>次世代参画を継続的な仕組みとして定着させ、コアメンバーへの負荷集中を分散。ジェンダー・世代等の属性の多様性を意図的に高めます。</p>

3年間の助成金活用状況

単位:円

費目	2023年度	2024年度	2025年度	3年合計
助成金額	1,000,000	5,000,000	6,000,000	12,000,000
リーダーシップ育成事業	484,285	1,740,857	2,126,996	4,352,138
CAONフォーラム事業	488,881	1,050,635	1,759,773	3,299,289
DEIJ事業	0	594,000	0	594,000
広報費	26,834	200,000	0	226,834
人件費	0	1,236,000	0	1,236,000
チーム合宿経費	0	178,508	173,004	351,512
経費総額	1,000,000	5,000,000	4,059,773	10,059,773
予算残額	0	0	1,940,227	1,940,227

助成金の活用ポイント

・2024年度以降のフォーラム事業には、参加者への交通費補助・託児費用が含まれています（DEIJ実践の具体化）。・2025年度予算残額は、進行中のウェブサイト作成費および未払人件費に充当予定です。

共に3年間を歩んだ仲間たち

<p>NPO法人セブン・ジェネレーションズ 中核団体</p>	<p>全体プロジェクトマネジメント、国内外気候活動団体ネットワーキング業務、気候コミュニティアクショントレーニング実施、効果検証(マイルストーン管理)</p>
<p>アースウィズダム・ジャパン 参画団体</p>	<p>アマゾン熱帯雨林フィールドワーク企画・実行、熱帯雨林保護・先住民族活動の日本での支援</p>
<p>NPO法人トランジション・ジャパン 参画団体</p>	<p>国内気候変動自民活動団体ネットワーキングサポート、地域コミュニティにおけるコミュニティビルディングサポート、国内コミュニティネットワークを活用した広報・イベント企画</p>
<p>市民気候ロビージャパン 参画団体</p>	<p>国内気候変動自民活動団体ネットワーキングサポート・推進、国内コミュニティネットワークを活用した広報・イベント企画</p>
<p>Pachamama Alliance 参画団体</p>	<p>全世界向け育成・トレーニングプログラム開発・実行、日本チームとの連携、日本チーム支援フィールドワーク全体企画・サポート、アマゾン熱帯雨林・先住民族保護活動</p>

謝辞

本事業は、一般財団法人デロイト トーマツ ウェルビーイング財団の Planetary Well-being 助成枠のご助成により実施されました。本助成を通じて、地域・世代・立場を超えた対話と学びの場を継続的に創出することができたことは、私たちにとって大きな励みであり、今後の活動の重要な礎となっています。

講師・ファシリテーターの皆さま、企画・運営を支えてくださった関係者の皆さま、そして何より、対話と学びの場に真摯に参加し、それぞれの経験や問いを分かち合ってくださいました参加者の皆さま一人ひとりの存在が、本事業の質と深まりを形づくりました。本事業を通じて育まれたつながりや気づきが、今後それぞれの地域や現場において新たな実践へと広がっていくことを願っています。

助成

一般財団法人デロイト トーマツ ウェルビーイング財団

事業実施主体（中核団体）	NPO法人セブン・ジェネレーションズ
コンソーシアム参加団体	アースウィズダム・ジャパン／NPO法人トランジション・ジャパン／市民気候ロビージャパン／Pachamama Alliance
報告書作成	NPO法人セブン・ジェネレーションズ 事務局 2026年3月