

ファシリテーション導入実験

A Pilot Study on the Introduction of the Facilitation Methods to Meeting

兼重 賢太郎*

By Kentaro KANESHIGE

1 . はじめに

(1) 「会議は踊る？」

「会議は踊る。されど進まず。」と評されたのは19世紀のウィーン会議であるが、現在でも日々の会議において多くの人が実感していることではないだろうか。

クライアントとの打合せや委員会なども含め会議がわれわれの日々の業務の中に占める時間は決して少なくない。会議が効率的かつ生産的な場になることは、業務の効率化や質的な向上にとって大きな意義があるはずである。

(2) 会議運営のコツ：ファシリテーション

会議を効率的かつ生産的に運営していくための方法論として、近年、ファシリテーションが社会的に着目されている。

ファシリテーションは、アメリカにおいて、問題解決型の会議に有効な革新的な方法論として、企業内の会議など様々な場面で導入されてきた。

近年、我が国への理論及び実例の紹介¹⁾²⁾も盛んになってきており、関心も高まりつつある。また、まちづくり等での市民参加の場や教育の場などでも実践されつつある³⁾⁴⁾。

(3) ファシリテーターの役割：レフリー

ファシリテーションを行う上で重要な役割を果たすのがファシリテーターである。ファシリテーターは会議の管理のみに専念し、内容について口を出さないことが肝要である。いわば、サッカーの試合でのレフリーとしての役回りが求められるのである。

ファシリテーターの役割としては、①会議の企画管理、②会議での論点の整理、③記録及び伝達の3点が求められる。

なお、アメリカではファシリテーターが職能として確立しているとともに、企業等の組織の中でも必要な技術としてトレーニングが行われている。組織の経営者が会議の効率性や生産性の向上が重要であることを認識しているからである。

(4) ファシリテーション：PIへの導入

ファシリテーションは、PIにおいても重要なコミュニケーション技術となっている。

市民と行政との対話において、市民の利害や関心を引き出すことで、従来の対峙の構図から共通の問題を協働に解決する方向への転換を図ることが求められている。行政と市民等との会議やコミュニケーションの場において、ファシリテーターを導入することで、市民の利害や関心を引き出すことが促進される。

2 . IBSでのファシリテーション導入実験

IBSでのファシリテーション導入実験として、2003年8月に都市政策研究室の主催により、『ファシリテーションを学ぼう会』を開催した。都市政策研究室では、各種合意形成に関わる調査研究活動を行っており、IBS所内における合意形成への取り組み促進の一貫として主催したものである。

以下では、導入実験の概要を報告する。

(1) 目的

最近のファシリテーションに関する文献等をもとに、ファシリテーションの知識を学ぶとともに、長期的には、①ファシリテーターを導入できること、②自らもファシリテーターとして実践できること、③業務上の打合せやその他の会議等の場で応用できることの3つの実践的な技術を習得することも目的

* 都市政策研究室

とした。これらのことにより、IBS 全体及び各個人の価値が高まることが期待される。

(2) 参加者

都市計画や都市政策系の専門家だけではなく、交通系、言語系の専門家など、幅広い分野から約 20 名の参加者を得た。その他、学生の参加も得た。分野横断的に、ファシリテーションについての関心が高いことが伺えた。

(3) 当日の内容

参加者が単にファシリテーションの理論を学ぶだけでなく、体験的・実践的に学んでいくために、文献の輪読に加え、ファシリテーションのグループワークを取り入れた。

グループワークでは、あるテーマを設定し、そのテーマについて、グループ単位での話し合いを通じて意見をまとめる演習を行った。演習のねらいは、グループ内の様々な人から出された意見をファシリテーションによりグループとしての意見に集約していくプロセスを習得するとともに、各自がファシリテーターを経験することで、各参加者がファシリテーションのおもしろさや難しさを実感的に体験することであった。

グループ単位でディスカッションすることで、大人数の前では発言出来ない人も積極的に発言がしやすくなり、なごやかな中にも熱心な議論が交わされた(図 - 1)。



図 - 1 グループワークの様子

3. 導入実験を終えて

(1) 導入実験の成果

導入実験の成果として、3点あげられる。ひとつは、ファシリテーションの難しさを経験的に実感しつつ、それでもファシリテーションの必要性・重要性が参加者の間で共有化できたことである。

二つ目は、ファシリテーションを導入した会議でのアウトプットが問題をクリアにし、豊かなアイデアにあふれていることを実践できたことである。

三つ目は、参加者の中で、その後も継続的にファシリテーションの重要性が認識され、身近な打合せなどで実践されていることである。特に、議事の確認及び時間の配分が意識的に行われている。

(2) 今後の課題

ファシリテーションの本格的な導入とその普及にあたっては、個々人の実践に加え、組織的な対応が重要である。そのためには、組織の中でファシリテーションに関する①知識の普及、②人材の育成、③組織として支える仕組みづくりが必要である。

社会や組織が大きな変革期を迎えているまさに今こそ、「一部の権威や専門家だけでは到底解決できないことばかりの時代に、私たち今を生きる一人ひとりの経験や知恵や意欲を引き出し、グループや組織の大きな力へと編み上げ、活路を切り開いていく³⁾」というファシリテーションの理念の実現が求められている。本報告がその一助になれば望外の喜びである。

参考文献

- 1) 堀公俊：問題解決ファシリテーター，東洋経済新報社，2003．
- 2) マイケル・ドイル&デイビッド・ストラウス：会議が絶対うまくいく法，日本経済新聞社，2003．
- 3) 中野民夫：ファシリテーション革命，岩波書店，2003．
- 4) エコ・コミュニケーションセンター編：ファシリテーター入門，つげ書房新社，2002．