

「原子カムラ」の境界を越えるためのコミュニケーション・フィールドの試行

第9回フォーラム研究会

逐語録

(木村) それでは、第9回の研究会を始めたいと思います。

まず、資料を確認しておきます。議事次第が1枚目にあります。F9-0です。次に、前回の議事録案があります。F9-1でお願いします。前回と同じく、システム化のA3の資料があります。F9-2でお願いします。今日はこの3種類になります。

今日は、前回の続きということで、フリーディスカッションですけれども、システム化について、いろいろとお話をいただきたいと思います。

0. 前回議事録確認

(木村) 前回どういう話になったのか、少しだけ確認しておきたいと思います。

前回議事録の3ページ目の下のほう、続いて、全5回のフォーラムを振り返り、フォーラムのシステム要件に追加すべき要素があるかどうかで議論された、ということが書かれています。こちらを読んで、前回どういう話があったのかを再確認しておきたいと思います。

議論を深く掘り下げていくと、相手の人となりや価値観、考え方を把握できることが多い。人となりを知るために「深掘りをする回」を設けてもいいのではないか。例えば、全5回ならば第3回が適切か。第4回は、深掘りのひとつの方法になりうるかもしれない。これは、必要・不要の両方の立場に立って考えたというシステムが、という意味です。

あとは、議論を掘り下げることは、参加者のファシリテーターには難しいだろう。その際は、訓練を積んだファシリテーターが必要になる。ただし、議論を深めることと、議論を誘導したと思われにくいことを両立させることは難しい、ということが書かれています。それに対して、原子力とは関係のないテーマならば、議論を誘導したと思われにくいのではないか。ファシリテーターがルールを守っているかどうかを見張ることに専念する役を置くという手法もある、というご紹介があったということになります。

あとは、専門家の説明を聞いた市民が誤解してしまうおそれがあるのではないか、という話があり、これに関しては、「情報提供」のレベルの話なので、本プロジェクトの目的から外れるけれども、市民側にも、本当に学びたいと思っているならば、自ら確認する姿勢が必要だと。専門家の説明は、自ら調べる際の「手がかり」と捉えてもいいかもしれない。フェイストゥフェイスでの議論は、信頼形成には重要な役割を持ち、参加者同士でかなり

細かい議論ができるようになるというメリットがある。一方で、親しくなった相手が言うことを鵜呑みしてしまい、「相手の言ったことを疑ってみる」という態度が薄れてしまう弊害も起こりうる。

今回は、以上のような議論をしたわけです。

1. フォーラムのシステム化について

(木村) 今日は、以上を踏まえて、フォーラムにどのような要素を取り入れていくと、相手と自分の中で尊重できるような関係性を作れるのか、さらに言うならば、そこからコミュニケーションまで結び付くような関係性を構築できるのか、ということについて、自由に意見を言っていただければと思います。

資料は F9-2 ですが、一応再確認をしておきます。前半は、「フォーラムが目的を達成するための要件に対して意識すべき注意点」ということで、まずは「目的の共有」という話。続いて、コミュニケーションのステップです。1番が「お互いが異なることの認識」、2番が「共通点の認識」、3番が「異なることの許容」、4番が「相手が変わろうとしていることの認識」、5番が「自分が変わろうとする気持ち」ということで、フォーラムの目的として、尊重し、コミュニケーションを取るというときに、これらのステップを達成していくことが大切だということで作っています。

後半は、「フォーラムを実施するために満たすべき要件に対して意識すべき注意点」ということで、「運営を信頼できる」と「参加者がコミット感を持てる」に大きく分けてあります。「運営を信頼できる」の中には、「運営能力への信頼」「話題を誘導しない」「参加者の公平感」ということ。「参加者がコミット感を持てる」というところでは、「参加者間の対等感」「参加者間の尊重感」ということ。10番の「参加者間の尊重感」は、むしろ、コミュニケーションのステップの中の「相手を尊重する」ができればできてくる話でもあるので、すけれども、ここでは、それを外から支援するということになります。

これらの要件に対して、縦軸は、「フォーラムの設計」、参加者選定から始まって、場の設定、オリエンテーションや導入、自己紹介、話題の設定、グループワーク、全体共有、振り返り、そして記録があると。さらには全体に関わる話として、対話やそのルール。ファシリテーター、サブファシリテーター。そういう話が縦軸に整理されていて、どこにどの要素が入るのかということと昨年度の段階で整理したものがこちらの表になるということです。

ということで、こちらを見ていただきながら、前回の議論の内容も見てもらいながら、何でも構いませんので、自由に発言をいただければと思います。

グループワーク形式にしたほうがやりやすいですか？

—— あ、では、附箋を配りましょうか？

(木村) それもひとつの手ではあります。では、時間を決めて、アイデア出しをやってみましょうか。

—— でも、全体で、というよりも、ピンポイントにしたほうが出ますよね。

(木村) そうしたら、最初に、コミュニケーションが取れるようになるために、あらゆる場面で、どのような工夫をしたらいいか、ということについて書き出しましょうか。3分だけとくついで、5分くらいアイデア出しの時間を取って。

—— それはグループワークの中でのコミュニケーションですか？

(木村) いや、何でもいいです。場の設計をするときにどういう工夫をすればいいか、とか。ここには書いていないですけども、今回工夫したのは、「コミュニケーションのステップ」を毎回ホワイトボードに貼っていたわけですよ。そういうこととか。あとは、対話ルールにこういうことを盛り込んだらよかったのではないか、逆に、これは抜いたほうがよかったのではないか。そういうことを、考えて書いてください。私も書きます。

では、時間を取りますね。20分まで取ります。取りすぎですか？

—— 時間があっても書けるものでもないですし。

(木村) では、18分までにします。

(各自附箋に記入する)

(木村) そろそろ時間ですが、いかがですか？ もう少し時間があつたほうがいいですか？

—— もう、他の人の意見を聞いたほうが良いと思います。

(木村) では、私から貼っていきます。

これは、この前竹中君と話していたことですけども、コミュニケーションのステップは、今は5段階ですけども、その中に「自分の意見を表明する」というステップを盛り込むことが大切なのではないか、と思ったということですね。要は、自分の意見を言うというステップをちゃんと入れるということです。

あと、これは、どうすればいいのでしょうかというクエスチョンなのですが、ファシリテーションをどうすればいいかよく分からないので、ここをディスカッションしたいなということです。

あとは、「話題の設定」のところですが、原子力ではない場から発信しながら、原子力の専門家を取り込む工夫をしたほうがいいのかもかもしれない、と思ったのですが、実現可能性はすごく低いなと思って、自分でも駄目な案だと思います。以上です。

—— 今、「自分の意見を表明する」とあったのですが、私は、例えば記録や観察から客観的に見て、「ここでスキルがアップしたな」という事例を毎回紹介してあげると、皆さんがそういうことに気をつけるようになるのではないかと、思いました。

—— 参加者に共有するということですか？

—— 参加者にも。例えば、前ははこのステップはできていなかったけど、今回はこの場でこういうふうにしてきた、ということ、本人は気づいていないかもしれないけれども、あとで記録を見たり、観察していた人が気づいたときに、誰が、ではなくて、「こういう事例がありました」と紹介すると、聞いた人がまた意識してコミュニケーションをするのではないかと。

—— 気づきのベストプラクティスみたいな。

—— そうですね。それを紹介してあげると、そこに意識が行って、自分もそれをやってみようという意識で会話するようになるのではないかと。

それと、毎回のテーマとは関係なく、最初に予行演習じゃないけど、人となりが見えるような日常的なことを一言ずつ言う。

(木村) 自己紹介などで、ということですか？

—— 自己紹介じゃないけど、例えば、今日話題になっていたニュースでもいいし。今日食べてきたもので言いたいこととか。なぜそれを食べたかとか。何でもいいのですよ。日常的なことで、テーマとは関係なく、人となりが見えるような一言をパッと行ってから、今日のテーマで話し合うと、よりスムーズに行くのではないかと。そういう場があるといいのかなということです。

—— NHKの「あさイチ」のイントロで、連ドラの話から入るでしょう。ああいう感じですね？

—— そうです。

—— まったく同じことを私も書きました。自己紹介のときに、人となりが見えるようなものを毎回ひとつ入れたらいいのではないかと、思いました。しかも、その話が長くなってはいけなから、「一言のみ」と限定して。例としては、マイブーム。私の健康法。ネコ派かイヌ派か。無人島に 1 個だけ持っていけるとしたら何を持っていきたいか。そういうふうにテーマを決めて、それについて一言コメントするのがいいかなと。

それから、ファシリテーターと発表者をくじで決めていますが、それ以外に、「見える化担当」を作ったらどうかと思うのですけれども。話し合いの最中、付箋が出てきたら、次々とグルーピングして貼っていく。もちろんそれをサブファシリテーターが助けるのですけれども。見える化担当もくじ引きで決めたらどうかと思いました。

—— 私は、今までの意見に近いのですけれども、自己紹介とか、それから、第 2 回、第 3 回になっていくと、前回から今日までの間にこうだったという話をしていましたよね。それは、立ち上がって皆に向かって言うじゃないですか。それ以外に、グループワークの導入として、グループの中で、あまり時間は取れないと思うのですが、あいさつ程度で一言ずつ。朝、「花子とアン」を見て、泣いてきましたとか。そんなことでもいいのではないかとと思うのですけど。

—— 土俵が同じだからいいのですよね。

—— そうですね。毎回くじ引きでメンバーが変わるのですけれども、私もサブファシリテーターをやっていて、最後になって初めてという方もいたのですね。なので、そういうことがあってもいいかなと思いました。

—— 私も、とうとう最後まで一緒にならなかった方がお二人ほどいました。

自己紹介のことが続きますけれども、私は、自己紹介で 1 人 1 人のことを全員で聞かなくても、その人と立って話すというのがよくあるじゃないですか。そこに行って握手して、話してくださいというような。動きとか、ちょっと触れ合うとか。まあ、握手だけですけれど。外国だったらハグしてくださいとか、心理療法のときはとりあえずハグしてくださいとかありますけれども、それは難しいと思うので。

あと、参加者を見ていると、すぐ口に出せる方と、ずっと考えていて、とてもいいお話をするのだけど、回数も時間もすごく少ない方がいるので、付箋に書けば、必ずその人に回ってくるのですよね。だから、付箋に書く回数を増やすというのもいいのではないかなと思います。

あと、専門家に対して、市民から、その言葉は分かりませんか、意味が分かりませんという話が出たときに、その場で説明してもらおうと時間がかかるので、次回、文章で、字数を決めて書いてきてもらおうとか。5回の中に市民の方に分かってもらう訓練を、専門家だけ宿題にするというのは駄目ですか？

(木村) 専門家は嫌がりそうですね。やるかもしれないけど、大変だと思います。

—— 大変ですよ。でも、いいかなと思って。字数を決めて、というところがミソなのですけど。

—— それと同じところで追加していいですか？ その場で「分かりません」とは言いにくいから、何かを持っていて、挙げるようにする。

—— 皆、「分かりません」を言わないですよ。

—— ええ、だから、それがあったほうがいいと思います。

—— じゃあ、ストップのマークも。

—— 「分かりません」と言うと、角が立つと思うから、言いづらいですよ。

—— 言わないのですよ。だけど、理解できていないのだから。

—— 私は、同じ意見ですが、1分スピーチで、昨日何をして過ごしたとか、親しみやすい、テーマとは関係のない話題を言ってもらおう。で、フォーラムの最後の振り返りスピーチも、今日印象に残った一言、キーワードを発表してもらおう。

それから、対話ルールってありますよね。毎回じゃなくていいのですけれども、第3回とか第4回に、自分で3段階評価をしてもらおう。各項目について、よくできた、まあまあできた、できなかったという評価をしてもらおう。

あとは、毎回フォーラムの目的とルールを見える化するというのが、平成25年度はそれがなかったために私も何がゴールなのか分かりづらかったのだけど、今年度はそれが貼ってあったのがよかったなと思います。

それから、話題の設定として、このあいだの地球温暖化のように、まったく同じ目線で話し合えるテーマを最終回の前に持ってきて、それで最終回でもう1回元の意見が対立するようなテーマに戻るといふのを試してみるといいかなと思いました。

(竹中) 私の意見は 1 つだけで、議論したいポイントなのですが、参加者は、原子力のことを聞きたいとか、こういうことを話したいとか、それぞれ目的を持って来ていて、そういった彼らの目的が満足する前に、このステップをやってほしいということと言われて、それをやれるのか、というのが私の中でよく分からなくて。それができないのだったら、参加者の目的を満足してから我々が目的としているステップに入っていくような構成にしないとイケないし。それを同時並行でやっていけるのであれば、いきなり原子力以外のテーマにすることも可能だろうし。そこら辺について、意見を聞きたいなということです。

(木村) ディスカッションしたいこと、ということですね。

—— 2 年経験して、参加者も 40 人近くの人々のパターンを見てきたので、観察してきた人たちの意見の出し方の類型分類をして、タイプ別に、こういう人にはこういう工夫がいいのではないかなというようなものを、40 人を 5~6 種類に分類して、それをコミュニケーションのスキルに、我々のノウハウにできないかなというのがひとつ。

それから、「私は」という話し方をしてくださいといっても、なかなかそうならないケースが多いので、附箋にあらかじめ「私は」と書いておく。

—— 専門家の方は、「私は」ではなく、持ってきた資料のどこかを話しているとか、そういうことが多いですよ。

(木村) はい、次の方、どうぞ。

—— 「参加者選定」のところですが、女性が少ないような気がするのです。なんとか女性を増やすことを考えないと、女性の意見が入らないのではないかと。どこに貼ればいいでしょうか？

(木村) 場の設定の話に近いかもしれないですね。

—— その世界の人口割合によって、人数の割合が決まるのですよね。

—— そう思うのです。だから、テーマをもう少し幅広くして、私も行ける、参加したい、というようなものがあるといいのではないかと。サブタイトルでもつけて。

もうひとつは、「態度に関する認識」というのがあったと思うのですが、私は人が変わったという感じがあまりしなかったもので、見える化のひとつなのですけれども、「今回のテーマで自分は何が変わったのか」を書いてもらったらどうかと思うのです。そうする

と、13時に始まったときと比べて、17時に終わるときには、こういうところが少し変わったというのが、自分でもよく分かるのではないかと。

—— 毎回ということですか？

—— 毎回書いてもらう。

もうひとつは、振り返りのときに、プラスアルファとして、もっと知りたいことを、書くか、述べるか。振り返りは1人30秒しかないので、別途時間を設けないといけないかもしれないですけども、毎回、知りたいことを書いてもらうと、新しいテーマとして、こういうことを考えたらいいのではないかという方向性が見えるのではないかなと。

(木村) アンケートがその役割ではあったのですけれども、あまり機能しなかったですね。

—— アンケートは書くことがいっぱいありすぎるのでしょうか？

(木村) 少し脱線すると、第5回はアンケート記入時間を長く取ったじゃないですか。そうしたら、皆それなりに書いているのですね。時間を短くすると書かない。時間ですね。

はい、どうぞ。すみません。

—— ちょっとポイントが曖昧だったのですけれども、担当しているものがないと、何もせずボーっとしている方がいたり、違う作業を始めてしまったり、そういうのが気になったので、毎回何かの役割というのは難しいかもしれないのですが、例えばその日は必ず2つ以上の役割をすとか、役割をもう少し増やしたらどうかと思ったのですけれども。先ほど似たような意見がありましたよね。

—— 見える化担当の話ですね。この辺です。

—— それから、これも曖昧なのですけれども、何か全員でできることを最初に1つやるといいかなと思いました。何かアイスブレイクのゲームみたいなもの。

—— 私は、ひとつは「時間の設定」についてですけれども、やはりグループワーク1回の時間は45分から50分程度が一番いいかなと。

もうひとつは、グループワークで、グループでの一体感が得られるといいなと。一番いいのは笑いなのですよね。それで、そういう役割をサブファシリテーターができるかどうか。

(木村) それはどうでしょうか。

—— 皆でワーッと笑ったら、一体感が出るような感じがするのです。

(木村) 確かに。

どうもありがとうございます。結構出てきたのは、挨拶というか、最初の部分ですね。どうしてもアイスブレイクがうまくいっていないのかなど。

—— なじむには多少の時間がいりますけれども、アイスブレイクみたいなことをちょっとやると、それがきゅっとすぐにできる場合もありますよね。

(木村) はい。ここがひとつのポイントですね。

あとは、私と竹中君が出した疑問点は置いておいて。

あとは、自分がどのくらいできているのかをちゃんと見える化する、という意見ですね。インタビューで何人かの人が言っていたのは、アンケートで、毎回コミュニケーションのステップに丸つけてもらったじゃないですか。あれに丸をつけることで、ああ、こういうことをやらなきゃいけないか、ということで、それなりに効いていたみたいですね。ただ、人によってステップの捉え方が違うみたいです。かなり変わっているはずなのだけど、そう認識していない人が割といて。Aさんが「自分が変わっている」と丸をつけているレベルが、Bさんはそのレベルまでできているのだけど丸をつけていなかったり。難しいですね。だから、こういうところで統一化するというのもひとつありうる話だと思います。

あとは、システム的な話で、いわゆる「分かりません札」。あとは、ルールを徹底するために附箋に「私は」を書いておく。そういう意味では、先ほど少し出ていましたけれども、「ストップ札」もあっていいと思います。要は、ルールを守ることをうまく誘導する。しきい低く誘導するような工夫ですよ。

それから、もっと知りたいとか、分かりませんということに対応する、という意見があるのですけれども、この辺はどうでしょうか。私の中では、これをやりすぎると「市民と専門家」になってしまうなと思って。やりすぎると、専門家にとって重荷になってしまう気がしないでもない。

—— それをすることによって、専門家が、自分の意見ではなく、専門家として話をするようになってしまうということですね。

(木村) そうなってしまうかなど。

—— それから、市民の方にとっても、「分かりません」と言ったら全部答えてもらえると思われたらいけないし。その答えだって、その方のお考えかもしれないですよね。でも、答えてもらったならそれを信じてしまうとか、そういう弊害もあると思うので。市民も自ら学ぶ姿勢が必要だと思いますし。

(木村) では、これはハテナマークをつけておきますね。

—— 「こういう項目が分かりません」を書き出してもらうのはいいかもしれないけど。答えてもらわなくて。そうすると、運営側にとっても、ああ、こういうことが分からないんだな、というのは参考になるじゃないですか。

—— アンケートの中に、「今日の分からなかった言葉」を入れてもいいですよね。

—— あとは、「もっと知りたいこと」とか。

—— あとは、「分かりません札」や「ストップ札」はサブファシリテーターが持つたらいいのではないかと思うのですけれども。「分からない」も、必ずしも市民が専門家の話に対して分からない、ばかりではないと思うのです。市民の方が何を疑問としているかがよく分からなかったこともありましたから。だから、サブファシリテーターが持っていて、専門家の説明があまりにも専門的過ぎて分からないのはもちろんだけど、市民が出した疑問なり意見なりの意味がいまいち分からない、みたいなきも、両方に使えばいいのではないかと思うのです。それこそ、道路標識みたいに、それで交通整理をすればいいと思うのですけれども。

—— 市民が「分からない」と言うのは、ものすごく勇気がいることだと思うのです。「こんなことも知らないの？」と言われて、恥をかうしてしまうかもしれない、という心配があるじゃないですか。専門家が、市民の質問が分からないというのは、割と気楽に言えると思うけど。市民の側から「そこは分かりません」と言うのは、相当勇敢な人じゃないと言えないと思います。

—— ルールのひとつとして、「普通の市民の人が今の話を聞いたらちょっと分からないかな、というときにはサブファシリテーターがこれを出します」としちやえば、

—— そうですね。そうすれば、サブファシリテーターもやりやすいと思います。

—— サブファシリテーターも、それを持っていれば入っていきやすいというか。

—— そうですね。口を挟むタイミングは難しいから。

—— 押すとピコンと立つやつがあるじゃないですか。ああいう感じで、

(木村) ヘルメットをかぶって。

—— それで私たちが笑いを取れますよね (笑)。

—— いや、冗談じゃなくて、特にストップをかけるときは、ちょっと笑いを誘いながらやるといいですね。

—— そうですね。楽しさがないと。止められたっていういやな感じがあるのも嫌だし。

(木村) そうか、だからレッドカードじゃ駄目なのですね。

—— そうですね。怖い感じは駄目ですね。

—— 黄色い帽子でもヘルメットでも置いておいて、そこにピコンと立ったらまったくコメディになってしまうけど、ストップを出す前に、まずその帽子をかぶりだすとか、ストップを出す前にワンクッションあったりすると、そんなのがあったら面白い。

—— 楽しい雰囲気というか、嫌じゃない感がないと、出すほうもきついと思います。

—— サブファシリテーターは、分からないのではないかとか、皆の顔色はどうかとか、そういうことを読んでいかないといけません。より負担が増えるかもしれません。

—— サブファシリテーターが駄目出しをしているような感じに見えてはいけないと思います。

(木村) 本当は、ファシリテーターがその辺をできるといいのですけど。

—— そうですね。

—— 進行で精いっぱいでしょうね。サブのほうがいいのではないかと思いますけれども。

—— ファシリテーターにそれを任務として与えるという手もありますね。

(木村) 前回の研究会でも、その辺の議論があったじゃないですか。議論を深めていこうとすると、ファシリテーションは高度になっていく。ユーモアを持ちながら、分からないことは分からないと言い、ストップはストップと言わなければいけない。まあ、「私は」は、ポストイットに書いておけばいいけれども。その場の空気を読みながらやらなきゃいけないので、高度になる可能性があつて。

で、今回は、ファシリテーションを参加者にやってもらう分、外に支援するサブファシリテーターを置いていましたけれども、実際にはどうすればいいのでしょうかね、というのが、私が出した「ファシリテーションをどうすればいいか」なのです。この辺の話を、参加者が1人でできるようになってくれば、本当は問題ないのです。皆が普通にやれるような雰囲気になれば、別にそこまで悩まなくてもいいし。逆に、笑いを取りすぎても、引く人はいるだろうし。だから、その辺が難しいなと思って。ファシリテーションとか、それを支援する仕組みってどうしたらいいのかな、というのがいまいち出てこなかったの、ああいう疑問を書いています。それはまた後で少しやっていきましょう。

あとは、時間の設定ですね。やはり4~50分がいいですか？

—— そうですね。50分になったら、もう皆飽きて止まってしまう感じがするのです。それはファシリテーションのせいなのかもしれないですけども。

(木村) 話題のせいではなくて？

—— 第5回以外のところも聞きたいのですけれども。第5回は、正直言って、50分とかじゃなくて、「もういいや」だったのですよ。

—— でも、その前は「時間が足りない」と言っていましたよね。

—— いや、その前は原子力だったからです。原子力がテーマで50分以上やったときに、同じようになるかという、ならないような気がするのです。

(木村) そうなのです。その前は45分だったじゃないですか。45分でも全然足りない感じだったから。

ただ、小学校の授業を45分で区切っているのは、集中力の限界だからということですよ。ただ、どうなのかな、最終日は確かに集中力がなくなったけど、なんか、話すことがなくなったからかなという気もして。

—— ということは、原子力なら話すことがいっぱいあるということですか？ 聞きたいこともいっぱいある。話したいこともいっぱいある。

(木村) そうなのかもしれません。特に、専門家は話したいことがいっぱいあるのでしようね。だから、専門家が止まらないで、市民は 50 分経ったらふっと引いているのに、専門家がしゃべり続ける可能性もある。

—— どういうテーマにしても、興味があるものであったとしても、私は 1 時間くらいやったら休憩が入らないときつい感じがありますけれども、どうですか？

(木村) では、これは検証はできていないけど、おそらくそうなのだろうということで、一応入れておきましょうか。

これはちょっとしたアイデアですね。付箋に書く回数を増やすと、話が公平に回る。これはありかなと思います。ただ、それをこの前みたいなスケジュール表に落とし込んでいくのは難しいけど、ファシリテーションのプロだったらやるのでしょいうね。「じゃあ、ここは少し時間を取って考えて、もう 1 回出しましょうか」というのがあったらいいかなと思います。

これは、フォーラムの目的とルールを毎回参加者の方に確認したのがよかったという話ですね。これはそのまま貼っておいて。

これは、3 回目とか 4 回目で少し原子力ではないテーマにしてみると、まとまるのではないかな、という話ですね。

—— すみません、話が進んでいますけど、私が「付箋に書く回数を増やす」と書いたのは、同じ人とか 2 人での会話になってしまうパターンに陥りやすくなったときに、そういう手法を使って、1 回話を止めて、「じゃあちょっと皆さんの意見をもう 1 回書いてみましょうか」みたいな。時間が必要なので、ルールの中に全ては落とし込めないかもしれないけど、そういうときにはこういう対応もありかなということで、書いておくと、使えるかもしれない、ということです。

(木村) そうすると、ファシリテーションの手法に近い話かもしれないですね。

—— 話題がローカル化しつつあるときに、それを全体に引き戻すためのテクニックですね。

—— あとは、書いている間は黙ってもらうとか。そうするとまた流れが変わるから。

—— 要するに、話している人にストップと言うのではなくて、

—— 誘導したという感じではなく、公平に話を交えられるかもしれない。

—— 「その話は興味深いテーマですから、ちょっと皆さんで」と言っているけれども、実はしゃべっている人を止めているわけですね。「面白い話ですね」と言えば、しゃべっている本人も、止められたというよりも、評価してもらったと思って喜ぶし。それで、話を皆に引き戻せる。なるほど。それは面白いかもしれません。

—— だいたいお話が長いですからね。

(木村) グループによっては、それを使ったほうがよかったかも、という場面がありましたよね。

—— そうですよ。ありました。

(木村) あとは、「ファシリテーター・発表者以外に見える化担当を作る」。「発表者の役割をもっとちゃんと作る」。これはもしかすると、後半の「参加者のコミット感」にも関わる話かなと思います。

話し方の類型分析。これは、竹中君や私に課せられている分析の話ですね。頑張ってみます。やれるかどうかはすごく難しいですけども。

あとは、場の設定に関して、女性を増やすということと。

あと、これは難しいのだけど、原子力ということで原子力の人たちを連れてくると、原子力のことを話してしまう気がして。でも、原子力のことをしゃべらないのに、原子力の人には来ないですよ。だから、その辺が難しいなと思っていました。

あとは、「ファシリテーションはどうすればいいか」は先ほど少しだけ話が出てきたので。

あとは、竹中君のこれですね。「期待や欲求を満足する前に、次のステップに行くのか」。要は、参加者が目的にちゃんと納得してやってくれるのか、ということでしょうか。今回のインタビューでも、割とそういう話が出ていますよね。

(竹中) そうですね。

—— どういう言い方をしているのですか？

(木村) 自分の目的をやりに来ている人たちは、コミュニケーションをやりに来ていないのですよ。

—— 5回のフォーラムが終わって、コミュニケーションがすごく大切だということにもまだ気がついていないわけですか？

(木村) どう思いますか？

(竹中) 逆に言うと、コミュニケーションが大切だと思ってくれた人は、どこかで自分が満足したからこちらに入ってきてくれたのかどうか、というところも知りたいなと思っています。

(木村) その辺はインタビューで聞いているかな？

(竹中) うーん。期待を満足したかどうかは聞いていますけれども、どの時点で満足したかは聞いていないのですよね。

(木村) そうですね。

ただ、自分の意見を話したい人とか、いろいろな人の意見を聞きたい人が多いですね。

(竹中) その目的だと、並行していけるのかなという感じがします。

—— 十分並行で行けますね。

(竹中) それ以外の人をどうするか。

—— でも、何人もいないのでしょうか？

—— 私が類型化というお話をした理由は、原子力の問題は特にそうだと思っているのだけれども、大きく分けるとたぶん 2 つに分かれる。つまり、誰かにきちんと委ねたいという人と、そうじゃなくて私がとにかく考えないと我慢できないという人に大別される。その 2 つのタイプは交わらない。その両方を、どちらも駄目だとは言えない。両方ともありなので。だから、この人はどちら側のタイプの人かなと考えながらコミュニケーションをしないと、駄目なのではなからうかと。

—— 原子力以外のテーマだったら、そうではないのですか？

—— いや、何でも同じだと思うけど、特に原子力は複雑で、専門じゃない人が自分で全

で判断するというのはなかなか難しいと私は思うので。だから分かれてしまう傾向が強いのではないかという気がするのですよ。

いわゆる事故が起こる前の安全神話、「安全ですよ。事故なんか起きませんよ。ご安心ください」というのは、全部こちらに任せろという感じのやり方。今のやり方は、規制委員長がテレビで言ったように、「私は安全だとは言いません」なんて言い始めていて、要するに市民側で考えなさいと言っているわけですね。安全とか安心というのは1人1人が考えるものですよ。これは欧米流のやり方で、本当に日本でそういうやり方が定着するかどうか、私は今興味深く見ているのだけれども。

だから、そういうやり方のほうがいいという人と、お上が決めてよ、早く、安心です、安全ですよと言ってちょうだいよ、というタイプの人と、2つあって。それはどちらがいいのかとは必ずしも決めきれないのではないかと。

危険だと決めつけて語っている人は、どちらかというと、自分のほうで決めていて、あなた方はそれを信じなさい、みたいな感じのタイプだから、類型的には「専門家が決める」タイプのほうに近いと思いますね。安全だというのと、不安全だというのと、まったく裏返しだけど、類型的にはそちら側になると思います。

(木村) そうすると、コミュニケーションで考えていくと、市民側は、「自分たちで判断すべきだ」と思っている人と、「決めてほしい」と思っている人がいて。専門家側は、「我々が決めて、市民はそれに従えばいい」と思って話す人と、「市民に判断してほしい」と思って話す人がいる。コミュニケーションでは、こういう組み合わせが発生してくるということになりますね。

—— そんな感じですね。コミュニケーションの進み方を見ていると、違うタイプ同士の会話はかみ合っていない。平行になってしまう。同じタイプ同士だと、どちらの場合でも、だいたいうまく話が進むのではなからうか。

—— そうすると、かみ合わないグループ同士が何回やっても駄目だから、かみ合う人と一緒にやらないとコミュニケーションにならないですよ。

—— だから、そのかみ合わない同士のときにどうしたらいいのかなと思って。

—— この研究としては、その辺を解明しないといけないですよ。

—— でも、かみ合わない同士の人たちがコミュニケーションを重ねていって、お互いの気づきはないのでしょうか？

—— そこで変わる可能性はあるのですよ。お任せタイプではなくて、自分で考えないといけないなど変わる可能性もあると思うのですね。だから、まったく変わらないとは言いきれないのだけでも。でも、生まれてこれまでに培ってきたものの考え方を、何日かのコミュニケーションで変えるというのは、変わるというのは、なかなか難しいかもしれない。

(木村) そのひとつの案が、ここら辺に出ているアイデアなのでしょうね。話し合いのルールを守れたか自己評価したり、何が変わったかを書いたりして、客観的にチェックしていく。

—— だから、お互いに、あの人はそういうタイプなのだということを分かり合うのが大事なだけ。分かり合って、お互いにそれを尊重する。

—— でも、変わらない人を見ていて、気がつく人もいるわけですよね。だから、その変わらない人がいることで、他の人が気づいたりすることもあるわけだから、大事なことはありますよね。

—— 私も、今お話を伺っていて、逆に、同じ考え方の人がばかりが集まった場合に、なんか、

—— 違う考えの人が入っているほうが、「ああ、そういうものの考え方もあるのだな」というのが見えるから、そのほうがいいですよね。

—— そうですよね。同じ人同士だと、お互いに満足し合って、シャンシャンで終わってしまう。

—— 話は弾むけど、気づきがない。

—— そう、そんな感じがします。

—— 竹中君、何か書いているみたいだけれども。

(竹中) 頭の整理用に書いていただけなのですけれども。

今言っていたことは、面白いヒントになったなど。たぶんそこは、第1回の冒頭に話してもらった、「フォーラムに期待すること」でどういうことを言っているかにも表れているのかなと思っていて。

「人の意見を聞きたい」と言っていた人は、どちらかというと、決めてほしい人たちな

のかなと。

逆に、「自分の意見を伝えたい」という人は、極端な場合は相手を変えたい、あるいは、自分の意見を言ってそれがどう跳ね返ってくるかを知りたい、という人もいて。そういう人は、どちらかというところ、自分で決めたい人たちなのかなという感じがしました。

で、前者の、人の意見を聞きたいという人は、どんなテーマでもいいのかなという感じがするのですが、自分の意見を言いたいという人は、たぶん特定のテーマじゃないと満足しないのかなと。そこは難しいなと思います。

(木村) ん？ 人の意見を聞きたい人は、相手に判断してほしい人ということですか？ 今の話だと、人の意見を参考意見として、自分の中で判断していきたい人、なのかなと思ったのですが。

(竹中) いや、私の中では、自分で決めていきたい人は、すでにある程度自分の意見を持っているので、人の意見を聞きたいというよりは、自分の意見に対する反応が見たいという感じの人が多そうです。「人の意見を聞きたい」という人は、あまり自分の意見がない状態からなのかな、という気がします。

(木村) なるほど。セカンドオピニオンを聞きたい人は、すでにかなり分かっている人だ、ということですね。

—— 自分の意見を確認したい。そのためにセカンドオピニオンを聞きたい。まあ、誰でもそうかもしれないけど。

(木村) 最初に考えていないと、とりあえず診断しないと分からないから、ということですね。だから人の意見を聞く。で、自分の意見も持てるようになってくると、第三者の意見も聞いて、ということなのでしょう。

では、前半はこんなところでよろしいでしょうか。ファシリテーションをどうすればいいかは、もう少し考えないといけないと思いますが。

さて、残り 45 分くらいですので、後半をまた書きましょう。今度は、「フォーラムを実施するために満たすべき要件」ということで、運営の信頼の話とか、参加者のコミット感について書いていただければと思います。5分くらい時間を取ります。

(各自附箋に記入)

(木村) よろしいでしょうか。では、今度は逆回りで行きますか。

—— 立場を変えて考えるというか。対立意見、それぞれに対して自分の意見を考えてみるということですね。自分の考えと逆の考え（第4回のような手法）。それが話題の設定としては必ずあったほうがいいかなと思いました。

—— あれはよかったですね。

（木村） 第4回の方法ですね。

はい。どうぞ。

—— あまり思い浮かばなかったのですが、今回、コミュニケーション・マニュアルを皆さん手元に持っていないで、活用されていなかった感がある。ルールも、徹底している方もいるのですが、できなかったような気もするので、ちょっと方法は思い浮かばなかったのですが、何かの形でもう少しコミュニケーション・マニュアルを、せつかくあんなに素晴らしいものがあるので、活用する方法があればなと思いました。

あと、コミュニケーションをするという目的を、もう少し皆さんに理解していただいたほうがいいのかなと思っています。

（木村） では、どうぞ。

—— 私は、「参加者の公平感」と「話題の設定」のところがブランクになっているので、そこを考えたのですが、毎回毎回次のテーマを決めていきましたが、皆さんにはこのフォーラムにそれぞれ目的意識を持って来ているわけですよね。そうすると、話題の設定は毎回毎回やるのではなくて、5回の全体の設定を、初めの時期に決めて、第2回は何をやります、第3回は何をやりますと決めてから進めたほうが、ああ、自分はこの回はすごく関心があるな、とかが分かるのではないかなと。自分の目的とは違うところに来たのではないかというイメージを与えないためにも、早めの時期に全体の話題のスケジュールを決めたらどうかという感じがしました。以上です。

—— 今のお話と同じなのか、逆なのか分からないけれども、テーマを運営側で決めずに、自分たちで決めるようにしたやり方はよかったです、これは継続したほうがいいのではないかなというのがひとつ。

それから、先ほどの「人の意見を聞きたいと思っている人が多かったのではないかな」という竹中さんのお話がヒントになったのですが、コミット感とか尊重感に関する話で、一方では自分はいえも言いたい、これも言いたい、専門家は特にしゃべり始めると止まらない、ということもあるので、アンケートに書いたらいいのか、どこに書いたらいいのかは分からないけれども、「聞いてよかった意見は何ですか」。あなたが今回参加して、自分の

意見ではなくて、人から聞いた意見の中で、どれが一番いいと思いましたか。人の意見、よかったと思った意見を書き出してもらおうというのはどうだろうかと思いました。

(竹中) 1つ目は、前半の話にも少し出ていたのですけれども、コミット感という面で、役割が皆についていないことだなと思いました。

あとは、皆さん嫌がっていますけれども、第3回のような宿題も、1回くらいあると、コミット感が出るのかなと思います。そのときに、そういえば市民の方は全体に対して自分の意見を発表する機会がなかったな、と思ひまして。専門家は、こういう情報を伝えたいというのを皆の前で言っているのですけれども、市民の方はやっていなかったなと思ひて。市民はそういうのを嫌がる人も結構いると思うので、いいのか悪いのか分からないのですけれども、気になった点として挙げました。

あとは、「運営能力への信頼」というところでは、サブファシリテーターの権限を強めて、いろいろなことをやってもらうようにすることと、運営への信頼というのが、なかなか両立が難しいなど。いろいろなことをやってもらうと、どこかからは反発の声が出てきてしまうのですよね。少数なのですけれども。そこをどうしていけばいいのかというのは課題だなと思ひています。

あと、「コミット感」というところで、やはり、どうしても声の大きい人とか、仕切りのうまい人が目立ってしまっていて、取り残されているなど見えるような参加者がいらっしやったときに、その人たちをどのようにフォローしていけばいいのかというのは考えたほうがいいのかと思ひました。

—— グループワークで発言を求めるときは、右回り、左回りを交互にして、皆さんが平等に発言の機会と時間を得られるようにすることが大事だと思います。

それから、専門家と市民という分け方をしたときに、女性の専門家が少ないので、テーマの設定の工夫が必要なのか、原子力だから少ないのか、設計のときに考慮したほうがいいのではないかと思ひました。

それから、役割もなくて、発言も少ない方がどうしても取り残されたり、影が薄くなったりしてしまうので、例えば、全体共有のときにその人たちも全員前に出て、一緒に発表に加わってもらうとか。あとは、5回のうちに一度もファシリテーターにも発表にも当たっていない人もたぶんおられると思うので、平等という意味ではなくくじ引きがいいのでしょうか、必ず1回は何かの役割に加わってもらいたいなと思ひました。

—— 今のお話と同じなのですけれども、くじ引きはとても公平でいいのですけれども、人数が少ないと意外と公平ではないということに皆さんお気づきになっていて。同じ面々が集まったり、役がつかなくなったりということで、そういう状況を説明した上でくじ引き以外の方法も同時に採用したらどうかなと思ひました。皆さんも納得してくださるのでは

ないかと思います。

—— 第4回、第5回は、今まで当たらなかった人を指定してしまうということですね。

—— 3グループしかないのに、一緒になっていない方とか、ずっと一緒だった人がいたと思うのですよ。女性も少ないので、女性が多い班とか、いない班とか。くじ引きのちょっとした弊害が出ているから、3回くらいはくじ引きでも、1回くらいはそういう理由を話して、そういうふうにしてみませんか、みたいな提案でもいいのかなと。

あとは、「運営能力への信頼」はどうしたら得られるのだろうかと考えたのですけれども、私たちが一生懸命やっているということ以外にアピールのしようがないと思って。ちゃんと反省会もして、今日私たちは、ここをポイントとして大切にやっていきたいと思っています、みたいなことをアピールするとか。何をしたらいいかは分からないけれども、アピールする。ただ会場に来て、セッティングをしているだけではないということを、皆さんと一緒にやっていますということをアピールできるといいかなと。

(竹中) 気づいている人は、議事録でも何でも、ものすごい評判がいいのですよね。見ている人は見ているので。

(木村) あとは附箋のまとめも評判はいいのですけどね。

—— 私は、第4回で、原発は必要、不必要って、そう思っている人も思っていない人も、お互いに反対の立場で議論できるような話題設定をしましたけれども、あれがとてもよかったなと思いました。「コミット感」のところでしょうか。

それと、前半でも出た意見なのですけれども、やはりグループワークの中で役割をもう1つ、2つ増やしてみるのはいかがでしょうか、ということですね。フォーラムの中で、最後のほうで慣れてくると、見える化が得意な方がいると、どうしてもその人に任せてしまうし、その人がササッとやってしまうから、何もしない人が出てくるのですよね。まあ、それでもいいのかもしれないけれども、皆がいろいろなことをやってみるという意味では、見える化の係とかも作ってみてはどうかと。見える化の係がもしできたとしたら、その人は、発表担当の方といろいろ相談しながら見える化していく。そういう役割もあつたらいいかな、と思いました。

—— 私は、「全体共有」のところなのですけれども、発表者が自分の意見だけ述べていたり、あるいは、ごく一部しか説明できていないという場合もあつたので、そういう場合には、総合ファシリテーターから、グループのファシリテーターや他の人たちに補足を求めるということ。今回もやっていたことではあります。

それから、ファシリテーターと発表者のやり方のルールとかポイントを丁寧に説明する。特に発表者のほうですけれども、さらに丁寧に説明したほうがいいのではないか。それは、まとめなくてはいけないとか、結論を出さないといけないというような誤解をした人がいたので、そういうことはなければならないでいいですよ、ということを書いてあげないといけないなと思いました。

それから、研究のテーマであるコミュニケーションということですが、参加者は、知識とか情報を得たいと思って来ている人が多いでしょう。だから、情報をどんどん与えるとか、説明するとか、そちらのほうあまりに引っ張られないようにしたほうがいいのかと思いました。

それから、参加者が自己評価をするという意見が前半にありましたよね。それと似ているかなと思うのですが、参加者同士で、意見の内容ではなくて、意見の言い方とか、態度とか、分かりやすさに対する簡単な評価をお互いに見てみるのはどうか。「今日は、あなたのお話はすごく分かりやすかったですね」とか。「意見に同意はしないけど、あなたの発表の態度はすごく立派でしたね」とか。そういうのがあってもいいかなと思いました。

—— 「素晴らしかった意見を書く」というのに近いですね。

—— ああ、そうですね。でも、ポジティブなほうだけではなくて、「もう少しこういうふうに言ったほうがよかったんじゃないですか」くらいのアドバイスが出てくると、本当はいいなと思いますけれども。

(木村) では近いところに貼っておきましょうか。

—— それから、先ほども出ていましたけれども、役割に当たらなかった人に対しては、第5回のときに調整しますよとあらかじめアナウンスしておいて、調整するのもありかなと思いました。以上です。

—— 「参加者間の公平感」については、先ほど来出ているように、男女の割合は今回も難しくできなかったなど。ただ、年代別の参加は、いろいろな努力で、若い人から年配の方まで、できていたのではないかと思います。

それから、発表のときの工夫がもっと必要ではないかと思います。私たちは、参加者がファシリテーターをすることを大事に考えていろいろやってきたわけですが、私はむしろ、発表者のほうがファシリテーター以上に全体への影響があると思うのです。なぜかという、発表する人はグループワークの話の流れとか、あるいは全体の聞く力とか、テーマに合ったキーワードを見つけて発表するとか、求められることが多いのですが、テーマに合っていないことを発表している人も結構いたから、そういう意味では、役割という

よりも、発表の工夫をひとつすることで、もっと展開が見られるのではないかと思います。

—— 発表のマニュアルみたいなものを準備するといいかもしれない。

—— そうなのです。そこでいい発表ができると、聞いている側もよく落ちるというか。隣のグループがどんな話し合いをしたかは分からないのだけれども、「ああ、こういう話し合いがあったんだ」というのはものすごく大事なことだと思うのですよね。そこがあまりできていなかったなと思います。

—— 逆の場合が多かったですよね。グループワークそのものはよかったと思うのに、発表で、ああ、残念って思うことが結構あったので。

—— 盛り上がったところじゃないところに行ったりして。

—— 発表者は、そのときに思ったことを話してしまうのでしょうか。だから、やはり、発表するときにはこういうことを言ってくださいというポイントを 5 項目くらい決めて、ディスカッションをしているときに、それを埋めていく。そうすると、発表者は、その埋めた内容を発表すればいい。

—— 介入してもいいようなワークショップの場合は、これは大切ですよって赤丸を書いたりして注意喚起するのですけれども、今回はそういうことは一切できないので、発表する前にルールがあって、これはぜひ言ってほしいというものを、

—— 発表者にそのシートを渡しておいて、議論しているときに発表者はそれを埋めて、発表のときにはそれを読み上げる。

—— ちょっと小技ですけども、キーワードを書き取るときに、大事なポイントは太めに書くとか、赤線を入れるとかはやっているのですよ。それを分かって発表した人と、全然気がつかない人がいるのです。

—— 見える化が得意な方は、キーワードになるところを丸で囲んだりしているのですよ。だけど、発表の段になると、発表者はなぜかそこをすっ飛ばしてしまう。その方にとってのポイントがあるのかもしれないのですけれども。

—— 真っ白になってしまうのかもしれません。

—— 今までの他のワークショップでの経験の中では、多少時間があるときには、グループの中で、「ここをまず言って、次にここに移って、最後にこれをしっかり言きましょう」とか、そういう簡単な予行演習を皆の前でして、それから発表をやったときには、うまくいく場合が多かったのですけれども。

(木村) 第5回は、割とそれができていたのですよね。時間があつたので。

—— ただし、その予行演習をするためには、やはり5分くらいの時間の余裕がないと駄目なのですよ。見える化ができた上で、最後にできたものを見ながら発表の練習をやってみる、ということになるので。

—— 会社の中の発表でも必ず予行演習をしますから。で、予行演習をすると、とんでもなくバッシングを受けて。そのバッシングを聞いて、自分の発表を軌道修正しますから。やっぱり、そのステップがないと。思いつきでしゃべるだけではなかなかうまく発表できないでしょうね。

—— 会社でさえそうだから、まったく知らない方が、

—— そう、初めての方がいっぱいいるから。

あと、そのグループ担当のサブファシリテーターから、本当にポイントになることを付箋に書いて、総合ファシリテーターに必ず渡すとか、そういうのはどうですか？

—— コミュニケーション・マニュアルの中に、プレゼンテーションの項目をひとつ入れたほうがいいなという感じがしますね。

—— 発表者にはそのコピーを渡すとか。

—— あ、私が今言ったのは、総合ファシリテーターに渡すというつもりだったのですが。そうすれば、総合ファシリテーターが、ああ、落ちているところがあるなって気がつくのは容易ですよ。

—— 特に今年の発表は、ちょっと不満が残る発表が目立ったかもしれません。去年のほうが発表は上手だったかも。

—— 去年は発表者をくじ引きで決めていないので、上手な人がグループの中で選ばれた

のです。

—— ああ、そうか。その差が出たのか。

—— 私は、去年と今年をやって、グループのファシリテーターより発表者のほうが重要だと思ったのです。

—— 発表の手順を、ご自分でメモを作っていた方もいらっしゃるのです。

—— 今年も、上手な発表の方もいらっしゃったので、そういう方はたぶんそういう努力をして、工夫してやったのでしょうか。

—— 木村先生の発表がまだですね。

(木村) はい。私は、「全体共有」のところでは、質疑応答はもう一工夫が必要かなと思っていました。

—— 質問がなかなか出ないですよ。

(木村) 出ないです。最終回は、話し合う時間はよかったですけれども、やはり質問がなかなか出てこない。なので、それまではグループワークを2つに区切って、質問タイムを設けたわけです。あれをやると、質問は出てくるのですが、やはり十分には回答されない。もう一工夫必要だな、偏らないようにやらないといけないけど、難しいな。これがひとつです。

あとは、「研究テーマの徹底」という意見に近いのですが、運営と参加者で目的・価値観を共有しておく、信頼度はアップしやすい、運営しやすいかなということです。

あとは、インタビューをしていて思うのは、選定プロセスをもう少し機械的にしないと、どうしても集められた人感がある。「でも、集められた人なのですよ？」という人が結構多いのです。少なくとも専門家はかなり応募が来ているのですが、市民のほうは、今回は社会調査の分布に合わせてこちらからピックアップしましたという話を最初からしている。だから、「関心のある人が集まっているですよ」と言われてしまう。だから、今回のフォーラムの中で感じた印象を一般化はしにくいですね。このフォーラムの中だからできたこと。まあ、それでも、今まではまったくできていなかった話なので、価値はあるのだけど、じゃあこれを社会にそのまま持っていけるのか、と言われると、違うような印象を持っている方が割といるのかな、ということですね。

ということで、あと10分くらいなのですが、

—— 「総合ファシリテーターにメモを渡す」を追加でつけておきます。

(木村) はい。もうあまり時間がないので、何か言い足りないことはありますか？

—— サブファシリテーターが一度ファシリテーターをなさいましたよね。あれはやはり一度やっておくといいかなと思いました。その後依頼心が芽生えてしまった弊害もあったのですけれども、でも、サブファシリテーターがプロとしてちゃんとやっているということが分かっていいのではないかと思ったのですね。だから、それは1回やってみるといいのではないかと。初回ではないほうがいいかもしれないですが、第2回くらいに一度やってみるのがいいかなと思いました。

(木村) 運営能力が、ということも含めてということですね。

—— 信頼感も上がるかもしれないですね。

(木村) あとは、竹中君、サブファシリテーターの権限強化が信頼と両立するのか、という懸念に関しては、どうですか？ 例えば発表も、今回はそうは言ってもオープンエンドという話だったので、発表で話してくださいというと、結局まとめなければならなくなってくるので、その辺とのバランスが難しいというのもあって。どうしたらいいのか。

(竹中) 今出た話に関して言うと、私は、第1回、第2回は参加者がファシリテーターをやったほうがいいと思います。第3回くらいでサブファシリテーターが1回ファシリテーターをやるというのは、タイミング的にはちょうどいいのではないかと。第2回だと、まだ私は早いかなという気がします。

—— フォーラムを広く社会化した場合、サブというのは必ず置けるものなのですか？

—— いやいや、置いたほうがいいという話ですよ。

(木村) そうですね。今回のシステムだったら、サブを入れたほうがいい。要は、プロのファシリテーターをお願いすることによって誘導感が出るよりは、進行は参加者にやってもらって、それを支援するというスタイルにしたほうがいいのではないかと、というのがひとつの提案でもあるのですね。

でも、実際にどうなのか、というところはあるのですよね。今回は、ファシリテーションを参加者にしてもらった。でも、それだと急にはできないから、サブをつけて、能力も

高めて、どうにか回すというスタイルにしましたけれども、実際にはどうするか。

訓練を積んだファシリテーターが進行したほうが、中身は深まる。けれども、そのときに運営への信頼との両立をどうするのか。つまり、ファシリテーターを有する運営側との信頼というのはどう考えていったらいいのか、という難しい問題になってくるのかなと思います。

今回のシステムのひとつの利点は、超弩級の専門家は要らないということです。でも、あまりに行き過ぎると、今度はファシリテーションの専門家が必要になってしまうのですね。そこら辺が難しくなってくる。

ファシリテーションの専門家なのだから、中立性は担保されている、という可能性もあるのですが、そんなことはないのです。ファシリテーションのプロを名乗っていても、全然中立ではないという事例も知っているのです。そうすると、弩級のファシリテーションができる人がいないと無理なシステムになってしまう。そこら辺を、ある程度の腕の人でもできるようにしたい。マニュアルでフォローをしながらやっていけるシステムにしたいので、進行は内部の人をお願いして信頼感をアップして、サブファシリテーターを外に置いて、やっているのですが。

まあ、ただ、1回くらいはサブファシリテーターが進行をすると、参加者の能力アップにも寄与する。要は、サブファシリテーターの能力をいかに皆さんに知らせるか、ということも必要になってくるとは思います。

—— でも、その方法なら、サブファシリテーターはそんなにプロじゃなくてもできると私は思うのですよ。むしろ、あまりプロじゃないほうがいいような気がするのです。

(木村) むしろ、サブファシリテーターを、記録と、前回の研究会で話題が出たチェック係とか、そういうふうに役割分担を明確にしておくほうがやりやすいかもしれないですね。

—— それと、大事なものは、サブファシリテーターが、フォーラムのときだけ参加するのではなく、準備の段階から運営に関わることだと思います。そうすると、何が大切なのか、どうしていかなければいけないのか、ということが見える。それでやるのと、フォーラムのときだけ「今日はお願いします」といってやるのとは、全然違います。その違いだと思います。プロじゃなくても、運営の最初から関わっていれば、このくらいはできる。

—— 主催側の意図をよく理解していないと駄目ですよ。

私は、サブファシリテーターとしては不十分でしたけど、オープンエンドとか、誘導しちゃいけないとか、そういうことだけは、ずっとフォーラム研究会に出席させていただいたおかげで、できたと思います。まあ、それゆえにすごく苦しんだというのがありますけ

ど。でも、そういうことは本当に必要だと思います。

(木村) ありがとうございます。

時間になってしまったので、この辺で終了したいと思いますが、最後に言い足りないことはありますか？ 大丈夫ですか。

後半のほうはあまりまとめたグルーピングはできていないですけども、だいたい仕分けしてあるので、あとで記録をお願いします。

2. その他

(木村) 次回ですけども、特には決めていませんが、10月に外部評価委員会があって、そのタイミングで全体会合をやる予定です。もしかすると、そのタイミングで、フォーラム研究会を別途行うかもしれません。そのときは、もう少し細かいデータの整理などについて、皆さんとディスカッションしたいと思いますので、よろしくお願いします。

あとは、シンポジウムですけども、12月20日、武田ホールが取れていますので、そちらを目標に進めていきたいと思います。

—— 時間帯はどうなるのですか？

(木村) 午後からです。フォーラムと同じ時間帯でもいいかなと思っています。

なので、10月にはシンポジウムの内容を確定して、アナウンスもしていこうと思いますので、よろしくお願いします。

で、今年度の、フォーラム研究会が何回、全体会合が何回というスケジュールは分かりますか？

(神崎) ごめんなさい、今は分かりません。

(木村) フォーラム研究会は確か10回の予定だったと思いますが、全体会合を少し減らして、フォーラム研究会を増やす可能性が高いので、また何回か皆さんにお集まりいただいて、一緒にディスカッションさせていただくこともあると思いますので、よろしくお願いします。

ということで、今日はここまでにしたいと思います。どうもありがとうございました。

以上