

# チームを強くする社内ファシリテーションのススメ

## ■ファシリテーションとは？

ファシリテーションとは会議やワークショップ等の場で、参加者がより良い解決策を生み出す雰囲気をつくるスキルです。語源の「ファシル」から「容易にする」「促進する」の意味を持ち、話しやすくする、理解しやすくする、考えやすくする等「〇〇しやすくする」ことを言い、そうする人をファシリテーターと言います。

ファシリテーションは相手の発言を引き出し、アイデアにつながるなど、気づきを促し、最適なものに落とし込むよう組織運営を支援します。基本スタンスは、場や人の雰囲気を観察すること、発言を聴くことです。

聴くうえで意識することは3つです。

### ① 事実、根拠、意見を区別する

相手の発言がどんな事実に基づいているか、客観的か主観的かを整理する

### ② 抽象を掘り下げる

発言に省略されている部分や抽象的な表現を明確にするため、具体的に問いかける

### ③ 気づきを与え理解を促進する

立場で異なる発言を中立に理解し、どちらの視点も正しいという認識で向き合う。これらができる人が社内が増えることで、チームワークが強くなります。

点も正しいという認識で向き合う。これらができる人が社内が増えることで、チームワークが強くなります。

## ■チームワークを高めるには？

多様化が進む現代、企業や職場のチームワークが重要視されます。チームワークを強めることでポジティブな雰囲気がつくられ、生産性が上がる等さまざまな効果が表れます。また社内をサポート関係が作られることから解決能力が高まります。そうすることでパフォーマンスが上がり、業績アップにもつながります。



チームワークの強いチームには

5つのポイントがあります。

### ① ビジョンを共有できる

② 明確な目標を設定できる

③ 情報を可視化できる

④ 意見や評価などフィードバックをもらうことができる

⑤ 新たなアイデアを生み出すことができる

これらが日常的にできるチームは成長できる雰囲気身を置くことから、チームビルディングができていと言えます。この雰囲気を目指すためにファシリテーションが活用できます。

## ■会議におけるファシリテーション

ファシリテーションは個人の価値観や会社の理

念を尊重しながらサポートをするため、組織運営に必要な不可欠なものです。特に会議の場で有効なスキルです。

報告で終わる会議、話がまとまらず終わる会議など、上手くいかない会議はありませんか？いったん「なぜ会議を行うか？」の意義を考える必要があります。私はこの「なぜ？」を方向性を意思決定していくことと捉えています。しかし意思決定ができず悩んでいる人も多いため、会議が上手くいかない理由は次のことが考えられます。

### ① 意見が出ない

② 自分の主張が多い

③ 雰囲気に流される

④ 感情的になってしまう

これらには心理的要因が潜んでおり、本質の議論をするための土台ができていないことに問題があります。有意義な会議をするには対話の促進が有効です。

まず会話をし、相手の考え方や人となりを知り気持ちを通わせます。次に対話です。そもそも「何のための会議か」を共有し、同じ目線で議論を行います。大切なのは立場ではなく相手の発言の背景にあるものを理解することです。

## ■有意義な会議の進め方

私がファシリテーターとして場に携わる際、対

話を促進するため参加者が自発的に意見を出せる場づくりを心掛けます。仕切るのではなく客観性を保つイメージです。例えば商品開発会議において、自社の事例ばかりで広がり薄い場合、市場全体の考察を話すなど全体像に気づいてもらう働きかけをします。

では有意義な会議をどのように運営するか。ポイントには3つです。

①会議のゴールを決める

②ゴールに向かうための課題や障害を事前にクリアする

③会議のゴールを事前に共有する

会議のゴールを決めるには現状から背伸びせず、手の届くゴールを具体的に定めることです。誰が、いつまでに、何を、どこまでするかを共通理解することが望ましいです。

会議時間が限られる中、同じ議題でも部署が変



われば捉え方が変わるため課題や障害をクリアすることが必要です。社内全部署が参加する会議であれば事前に各部署から案を収集し、それらを資料にまとめ事前に共有しておくことで有意義な議論を生みます。

会議には、大きく分けて「コミュニケーションを促す会議」「議論する会議」「意思決定する会議」の3つがあります。この中でも「議論する会議」「意思決定する会議」では事前に議題を共有しておくことで、報告のみや参加者が心ここにあらずなどの「名ばかり会議」を避けることができます。配布資料を事前共有することで会議がゴールを目指す場所になり、時間を有意義に使える実りある会議にできます。

■対話って何の役に立ちますか？

対話はあくまでも課題解決に向けた手法のひとつです。一般的に課題とは理想と現実のギャップを示します。そして解決するのは、このギャップを埋めることなのです。個人や組織のギャップを埋めることが解決に向けた行動になります。

対話は誰がするかで解決に繋がるかわりません。当事者であれば解決を目指しますが、非当事者は課題が外部にあるため、時間をかけて対話をして解決は難しいです。課題解決を目指した対話は具体的なアクションまで起こさなければ無意味なものになります。

ですが当事者を非当事者がサポートする対話は「耳を傾けてくれた」「一緒に考えてくれた」と直接的な課題解決に至らなくても、当事者に変化を起こせます。

仮に社内全体で社員の思いを共有できていたらどうでしょうか。社員は自分の仕事の意義や力を実感でき、会社としてできるが増えます。対話で生まれる気づきがチームワークにもつながります。

対話は隠れた課題の起因するものを表に出し、対話を重ねることで人や組織、社会の課題を解決に導く可能性を秘めています。

冒頭でファシリテーションは「○○しやすくする」と言いましたが、実は誰もが持っていて活かしていない力かもしれません。「○○しやすくする」は防災や福祉の機能にある助け合いの精神と同じで、持つことで社内の雰囲気を変えます。そのため一人ひとりの行動を変容させていくことが組織には求められます。あなたはどんな会社で仕事をしたいですか？どんな社会で暮らしていきたいですか？

プロフィール

きたむら まさき  
北村 正貴氏

北村ファシリテーション事務所 代表

群馬県出身。  
2013年沖縄へ移住。  
2013年から3年間糸満市地域おこし協力隊とし、地域コミュニティの再生を目指し集落の自律的發展を促すための協働を目指したまちづくりを図る。  
2018年独立。



組織づくりファシリテーターとして“対話を通して相互理解を積み重ね、ひとりの思いをみんなの願いに”をモットーに、行政、コミュニティ組織（自治会／町内会／まちづくり協議会等）、NPO、市民団体、企業など、社会課題解決と新しい価値の創造に取り組む多様な主体のコンサルティング支援を行う。これまで90を超えるコミュニティをサポート。