

AYLA HOUKAGO PARTNER

対話を生む ファシリテーション

～こどもまんなか支援会議～



はじめに



- **会議で発言する人が固定されている**
- **若手職員が意見を言えない**
- **申し送りが形だけになっている**
- **ケース会議が報告会になっている**
- **支援方針が職員ごとに異なる**

こんな状況、ありませんか？

多職種が連携しながら子どもを支援する場所

保育士、児童指導員、児童発達支援管理責任者、専門職、管理者。
それぞれが異なる専門性や視点を持っているからこそ、子どもを多角的に理解し、より良い支援につなげることができます。

しかし現実には、「**会議そのものがうまく機能していない**」などの理由から、

- 情報共有不足による支援のばらつき
- 職員間の認識のずれ
- 業務の属人化
- 職員の孤立感や離職リスクの増加

といった課題が生じ、組織運営そのものに大きな影響を与えているケースも少なくありません。

福祉事業所にとって大切なこと

福祉事業所において大切なのは、限られた時間と人員の中で、より質の高い支援を実現することです。そのためには、多職種がそれぞれの経験や専門性、意見を持ち寄り、互いの視点を共有しながら支援の方向性を考えていくことが欠かせません。

つまり、福祉事業所における会議とは、単なる情報共有の場ではなく、「**一人では気づけない子どもの姿をチームで捉え、支援の方向性を共に考える対話の場**」であると言えます。



”

早速ですが
“こんな会議は嫌だ”
と思う会議の特徴は？

進行役

参加者

実行者



“こんな会議は嫌だ”

進行役

として、

参加者

として、

実行者

として、

なぜ会議はうまく機能しなくなるのか

多職種が集まっているにもかかわらず、会議が十分に機能しないのでしょうか。その理由は、職員一人ひとりの能力や経験不足だけではありません。むしろ多くの場合は、「話し合う環境」や「組織の文化」に原因があります。

例えば、

- 発言すると否定されそう
- 間違ったことを言ってしまうかもしれない
- ベテラン職員の前では意見を言いにくい
- 管理者の考えと違うことは言えない

このような雰囲気があると、職員は次第に自分の考えを口にしなくなりします。

福祉事業所にとって大切なこと

本来であれば現場には、

- 子どもの小さな変化への気付き
- 支援の成功体験
- 保護者とのやり取りから得られた情報
- 専門職ならではの視点

など、多くの知見が存在しています。

しかし、それらが共有されなければ、組織としての力にはなりません。結果として、「**気付いていたのに言えなかった**」「**相談したかったけれどできなかった**」「**もっと早く共有していれば防げた**」という状況が生まれてしまいます。

安心して意見を言える
環境があるかどうか
＝心理的安全性
が、組織には不可欠



心理的安全性が低いと？

発言を
控える

ミスを
隠す

報告が
遅れる

相談しな
くなる

指示待ち
になる

心理的安全性が低い職場では、職員は自分を守ることを優先するようになります。また、「**どうせ言っても変わらない**」という諦めが生まれることで、組織全体の活力も失われていきます。一方で心理的安全性の高さとは単に「みんな仲良し」や「良い雰囲気」であることを指していません。「**私は少し違う意見を持っています**」「**その支援方法には別の見方もあると思います**」という発言ができることも、心理的安全性の一つです。

心理的安全性とは
衝突がない状態ではなく
違いを安心して
伝えられる状態



対話を生み出すために必要なもの

心理的安全性は、対話の土台です。

しかし、安心して話せる環境があるだけでは、良い会議になるとは限りません。 実際の会議では、

- 話がまとまらない、
- 発言が一部の人に偏る、
- 結論が曖昧になる、

といった課題もあります。そこで必要になるのが、**ファシリテーション**という考え方です。次章では、福祉現場におけるファシリテーションの役割について考えていきます。



ファシリテーション



ファシリテーションとは 人と人との対話を促進し より良い結論や合意形成へ導く技術

参加者の中で思考が深化し、気づきが生まれるプロセスをつくることを支援
その上で、納得のいく合意につながるように話し合いの場をつくりあげる



ファシリテーションが機能すると

話すことで
自ら気づく

参加者同士が
つながる

話すことで
元気になる



相互に承認し合うことで元気になる

=エンパワメント

ファシリテーターの役割

① 場を整える

安心して話せる雰囲気を作る

② 意見を引き出す

発言の少ない人にも声をかける

③ 問いを立てる

チームの思考を前に進める

④ 整理する

話が散らばった時に要点をまとめる

⑤ 合意形成する

支援方針をチームとして決める



① 場を整える（物理的環境）

スクール・シアター型

参加者が前方のスクリーンや話し手に向かって
同じ方向を向くレイアウト



メリット

- 話し手の情報を全員が見やすい・聞き取りやすい
- 研修や情報共有、説明会などに適している
- 集中しやすく、内容を理解しやすい

おすすめの場面

研修・講義・全体共有・情報伝達が中心の会議

口の字型

テーブルを口の字（四角）に配置し、参加者が
お互いの顔を見ながら話せるレイアウト



メリット

- 全員の顔が見え、安心して発言しやすい
- 双方向のコミュニケーションが取りやすい
- 意見交換や話し合いに適している

おすすめの場面

ケース会議・意見交換・支援方針の検討など

扇形（ハーフサークル）型

話し手を中心に、参加者が扇形に配置される
レイアウト



メリット

- 話し手と参加者の距離が近く、対話がしやすい
- 少人数での話し合いや、深い対話に向いている
- 話し手の表情や反応が伝わりやすい

おすすめの場面

少人数の話し合い・振り返り・対話を深めたいとき

① 場を整える（心理的環境）

◆オリエンテーション

突然本題に入っても意見が出しにくく思考プロセスも回りにくいいため
OARR（オール）という法則を用いて、会議の場づくりを行います。

- Objective（目的）
 - Agenda（進行）
 - Rules（ルール）
 - Roles（役割）
- 「何のために集まったのか」
「どのように進むのか」
「終わりの時間の把握」
「どんな姿勢で参加すればよいのか」

心理的安全性を偶然に任せるのではなく

意図的につくるための仕組み

OARRの法則

Objective
(目的)

「今日は何のために集まったのか」の共有

Agenda
(進行)

「どのような流れで進めるのか」
①事実の共有（10分）②考えられる背景の検討（15分）
③支援方法の検討（15分）④まとめ（5分）等

Rules
(ルール)

人ではなく意見に向き合う・否定から入らない・最後まで話を聞く
発言量を独占しない・分からないことは質問してよい等

Roles
(役割)

ファシリテーター、タイムキーパー、記録、参加者等

「公式な場で十分な議論が出来ないと、非公式な場に批判や愚痴が蔓延する」

OARRの法則に沿って作ってみよう

「集団活動時のAくんの逸脱行動（走り回る等）について」

Objective（目的）	
Agenda（進行）	
Rules（ルール）	
Roles（役割）	

ヒトツナ直営教室の会議ルール

聞き合い
の文化

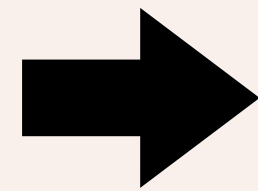
「聞いてもらえない」と思ったらまず自分が聞く側に立つ。
それくらい、話し合いとは聞き合いの積み重ね。相手が何を大切に生きてきたか、その意見を持つようになった背景とはなにか。興味を持って聞くこと。

違いを
楽しむ

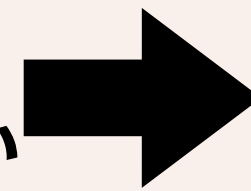
「違いは始まり」むしろそこが出発点。違うから合わないと思っている時点で、支援のベクトルが支援者自身に向いていることに気づく必要がある。意見が違うということは、子どもにとってより多角的な視点で話し合いが出来るチャンス！

② 意見を引き出す

会議や話し合いあるある
「問いかけてもシーンとする」



意見を活発に
言い合える場にしたい



話すハードルを上げているものは何なのか？を考え、そのハードルを下げっていく方法を考える

◆グループサイズの工夫

- 一人・・・自分のことや現場（実）をしっかりと考える
- 二人・・・ペアできちんと聴いてもらう
- 三人・・・「文殊の知恵！」 相互関係の生まれる最小単位
- 四人・・・多様性が生まれやすい
- 小グループ・・・6～8名で共有化がしやすい
- 全員・・・多くの人とのダイナミクス、多様性を味わえる

- ・意見が正しいかどうか自信がない
- ・何か言っても、違っていると怒られる？
- ・そもそも何を言っているのかわからない
- ・質問の意味が不明
- ・今真剣に考えている
- ・私だけが違っていたら気まずい 等々

一方的に聞いているだけではなかなか腑に落ちないことも、入れ替わりや話の合間に会場にいる方同士で感想などを話す小さな時間を入れ込みましょう。その後、「皆さんでどんなお話をされましたか？」という促しをすると、感想と共に質問や不安などが出されることもあります。

「何か意見はありますか」
と全体に投げかけても
返答がないのは
当たり前のこと



対話を生み出すために必要なもの

心理的安全性は、対話の土台です。

しかし、安心して話せる環境があるだけでは、良い会議になるとは限りません。 実際の会議では、

- 話がまとまらない、
- 発言が一部の人に偏る、
- 結論が曖昧になる、

といった課題もあります。そこで必要になるのが、**ファシリテーション**という考え方です。次章では、福祉現場におけるファシリテーションの役割について考えていきます。

③ 問いを立てる

質問

問う側は答えを知らない、そして知りたいと思っている。問われる側が答えを持っているが、それを今話したいとは限らない。

問い

問う側も問われる側も 答えを知らない。みんなで思考し、対話で深め合う入り口。

※まずは個人の体験や実感から始めるなど、答えやすい問いから始め、

なんでも話してもいいのだ、という「話しやすい環境」を作ることが大切です。

※違う意見であっても、「そういうこともあるんですね」「知らなかった、もっと教えて」というように、興味関心を持って相手の話を深めて聞き合うということも大切です。

④ 整理する

◆事前準備

議題や考えてもらう問いなどは、予め用意しておく。

◆見える化

発言を書き留め、それを見ながら参加者全員で思考を深めます。見える化は、ホワイトボードや模造紙などを使って実施します。議事録として書くのではなく、話し合うために書くきます。

※発言者の名前は書き留めないこともポイントです。意見と話し手を切り離すことで、パワーバランスや忖度で意見が引っ張られないように工夫しましょう。

※自分の発言が記録される＝「大切にされた」という実感に繋がります。

ケース会議：〇〇さんへの支援を考える

事実(見えていること)

活動中に
席を立つこと
が多い

声かけに
反応が薄い

一人でいる
ことが多い

仕事が
苦手そう

指示が
通りにくい
時がある

好きな
遊びは
集中している

考えられる背景・要因

見通しが
持てていない?

感覚過敏
がある?

不安が
強いのかも

人との
関わりが
苦手?

指示の
理由の理解が
難しい?

成功体験が
少ない?

支援のアイデア

スケジュール
と見える化
する

活動を
過べる
ようにする

小さな
成功体験
を増やす

声かけの
方法を
工夫する

落ち着ける
場所をつくる

得意なこと
から
参加できる
ようにする

チームで大切にしたいこと

否定せずに
受け止める

小さな
変化を共有する

情報を
こまめに
共有する

みんなで
一貫した
対応をする

本人の気持ち
を想像する

保護者と
連携を
とる

ヒトツナ塩釜駅前教室の支援会議

- ①課題となっている行動を取り上げる。
- ②今日の話し合いのゴールを示す。
- ③一旦ペアになり意見を出し合いエンジンをかける。
- ④ペアごとに出た意見を全体で共有する。
- ⑤真のニーズの仮説を立てる。
- ⑥付箋に自分の意見を記載する。
- ⑦模造紙を使って意見を見える化する。
- ⑧さらに話し合いを深め、最適解を見つける。
- ⑨その場にいる全員の理解を確認する。

⑤ 合意形成する

異なる意見や視点を持つ人たちが、対話を通して共通の方向性を見出し、行動できる状態をつくること。福祉現場においては、対象となることものの関わり方のベースを“**全員が完璧に賛成ではなくても、「なぜその方針になったのか」を理解し、「まずはやってみよう」と思っている状態**”と考えます。管理者だけで決めてしまうと「指示」になったり、納得が得られないまま、多数決などで安易に決めてしまうと、非公式の場面で不平や不満につながることが出てきます。だからこそファシリテーターとなる存在は、**混沌の場をしっかりと捉え、そこで起こっていることを整理**していきます。今できることや、大切にしたいことなどの条件を元にその時点で良いと思うものを納得して決める（最適性）よう支援しましょう。

意見の完全な一致
ではなかったとしても
「今の時点の最適」を
一旦、全員が納得して
行動に落とせる状態へ





会議の実践

OARRの法則に沿って作ってみよう

「各教室で話し合いたいことを決めて、会議の場づくりをしてみよう」

Outcome (成果)	
Agenda (進行)	
Rules (ルール)	
Roles (役割)	

実際に会議を進めてみよう

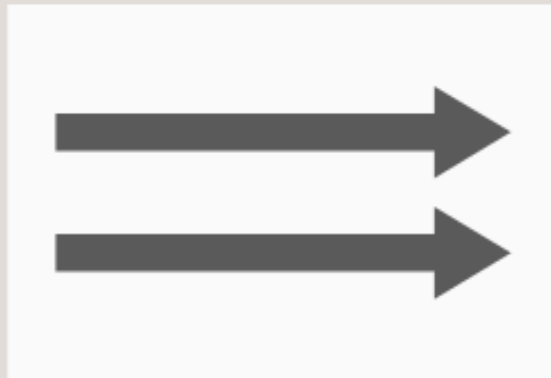
やってみた気づきを記載してみよう

Outcome (成果)	
Agenda (進行)	
Rules (ルール)	
Roles (役割)	

想像的な話し合いの流れ

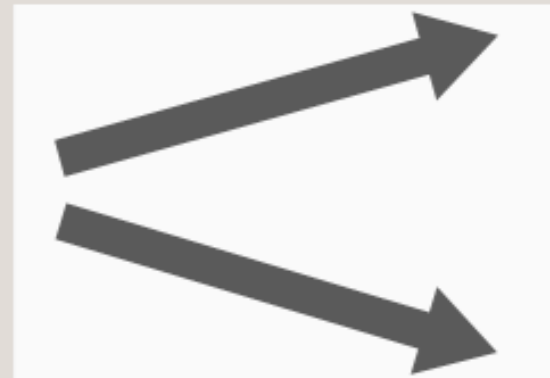
創造的な話し合いのながれ

① 共有



情報の**共有**
課題の共有
お互いの考えや
人を**知る**時間

② 拡散



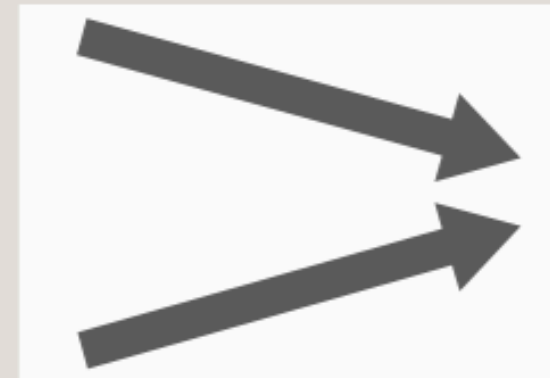
アイデアを**拡げる**
様々な可能性を
探る時間
(ブレストなど)

混沌



生みの苦しみ
創造的**カオス**
議論し考え抜く
ここが一番
大切なところ

③ 収束



整理する、まとめる、
絞り込む、整理の軸などを
明示するとその場に
いなかった人にも
説明しやすい

④ 共有



合意事項を
文章などで、
きちんと**確認し**
共有する

プログラムデザイン

<p>共有の ステージ</p>	<ul style="list-style-type: none">◆プロジェクトメンバーや参加者の職種や状態に合わせて、ちょっとした対話の練習やその場にいることを安心できる「スタートラインを整える時間」を大切にしましょう。◆互いを知ること＝発声練習◆誰にも否定されない体験が、その後の対話を活性化します。
<p>拡散の ステージ</p>	<ul style="list-style-type: none">◆自由に話せる場（雰囲気）をつくる◆みんなで考えやすい問いの組み立て<ul style="list-style-type: none">• 自分ごとで、否定されにくいことから始める• 段階的にゴールに近づく実感が持てる（急に本題にいかない）• わかりやすい言葉を使う◆制限や前提条件の活用を考える
<p>収束の ステージ</p>	<ul style="list-style-type: none">◆「みんなでまとめる（決める）」方法◆アイデアを自由に発散し、可視化する◆今できることや、大切にしたいことなどの条件を元に、その時点で良いと思うものを納得して決める（最適性）



**決まったことと残されたこと
これから取り組むことを
“誰かに決められたこと”ではなく
参加者自身の行動に落とす時間**



① 注目要求をへらす → 居場所やあそび

② 自己いけきへらす

多動 不注意 感覚 どん麻
ADHD傾向 シグナル(狂) 可愛い

不審な
(口をいじめる)
職員に
職員に
職員に

慣れない

知的レベル
(IQ 70-80)

しつこくきにくい
(目が合わない)

大人とは関われない

話がたても 遅い

空間認知

胸.股 顔でいい

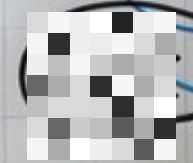
言葉の意味を聞かない

耳が良い

ハイパー行動力 (ASD) - Tのしん ている

聴覚ゆり位 (説明)

言語と態度の
→ 統(遊)
と関わることにBP



窓を覗く

職員室に入る
机に登るなど
不適切なこと

自己刺激

満足遊びは?
好き遊びは?
つづく遊びは?

注目要求

注意の関わりが
増えたら

強化子?
「注意されたいい」も
注目かも

遊べるものがあって
先生の声がかかったら
やらすに可なり

先生を言わせる先生をふやす
遊べるときの関わり

水筒-椅子
のむ.たべ

人の水筒飲んだり
食べ物を食べたりする
(あそびやてあそびやて)

殺してもいいですか
はと所.杯.事言

髪をよる

水筒の like
Dessert

おしりへの
感覚刺激
(水.露出etc)

「こどもをまんやかに」
それと同じくらい
大切にしたいのは
仲間の視点

