

会議運営やプロジェクト推進において「時間外規制で短時間になり、指示・伝達だけの会議になってしまふ」「チーム内の発言が不活発で、変化に対応できるアイデアが出ない」「立場による意見の違いがあっても最後は時間切れで押しつけになってしまい、モチベーションが上がらない」「グループ内の力を引き出そうとしているが、うまく進まない」など、働き方改革やコロナ禍の影響もあり、リ

ナビゲーター

働く人と組織

◆ 28 ◆

働きやすさの獲得と働きがいの創出

リーダーの悩みは深くなっています。

チーム活性化、アイデア創出、問題解決への合意形成、社員の成長などの課題に対し、集団の相互作用を活かし成果が上がる活動を支援する手法にファシリテーションがあります。特に変化の激しい現在は一度方向付けた計画を強力に推進するリーダーよりも、メンバーに問いかけて知恵と意欲を引き出すファシリテーター型のリーダーが適しています。

ファシリテーション

活性化・合意形成引き出す支援

を出し合い、組織として最適な結論を早く導き、立場の違いを超えて合意し、納得の上で意欲を高めて動くことでもあります。このためには短時間で効果的な会議の進め方も必要とされます。

ファシリテーションのスキルとしては、グループのプロセス（グループ内で起きている状況・過程）に関わる力、場を作り繋ぐスキル、聴き・問いかけ・観察するスキル、組み合わせ・整理する構造化のスキル、合理的で民主的な議論を心掛け、少数派の意見を大切にし、全員が納得するアイデアを考える合意形成のスキルが必要です。ファシリテーションを行うファシリテーターは中立的な立場で、模範となつてグループ内の安心感を醸成し、相互作用を通じてメンバーに気づかせ考えさせることを援助する役目を担います。

具体的には、①安全な雰囲気づくり、②傾聴・言い換え・要約・質問による相互理解の促進、③要点を問い、発言の促進、脱線防止、公平参加による話題整理、④相互に関連するものを結び付け発展させ、信頼関係の促進・調整、⑤態度・心構え・言動の模範となり、それがメンバーに伝播するようにする一などです。

【日本産業力ワンセラー協会中部支部運営協議委員 1級キャリアコンサルタント 藤田廣志】

（火曜日に掲載）

