

信念対立解明アプローチ

林 哲也*

*明海大学 保健管理センター

The Dissolution Approach for Belief Conflict

Tetsuya Hayashi *

* Meikai University Health Care Center

キーワード	
信念対立	belief conflict
志向相関性	intention correlation
共通理解	common understanding
方法の原理	principle of the method

I. はじめに

「対話する保健医療」というテーマから私自身の脳裏に率直に浮かぶ問い、それは「嫌いな人とも対話できますか?」ということである。自分の価値観を他者に押し付けることなく、多様性を認め尊重しあうことの大切さは教育、実践など様々な場を通じて伝えられ、実感していることではあるが、それでもやはりなお、「著しく価値観にずれがある人」「頑なな態度を変えようとしらない人」「非協力的な態度の人」などと互いを尊重した対話ができるかというテーマは、理屈通りに進むものではなく難題である。自分は問題を誠実に考え、相互理解を図ろうとしているのに「あの人は何もわかっていない…」というあきらめ、徒労感に苛まれる経験、苦手意識や怖さなどの感覚から「嫌い」という感情が芽生えることもある。

しかしそのような対立した人間関係の停滞感から逃れることができるとすれば、それもまたやはり対話を通じてではないだろうか。まずは、私自身の対話に関する課題を日常的な実践に重ねて少々述べてみたい。

II. 対立関係と向き合う実践

1. 不登校生サポートの現場にて

私はフリースクールのような機能をもつ大学受験予備校で10代・20代を中心とする不登校や高校中退経験者を対象に生活、心理上のサポートを行っている。そこでは個性豊かなスタッフ、講師が、受験学習だけでなく、多様なテーマのゼミやサークル、日常の他愛のない話も含めながら熱心なサポートが行われている。それだけに、スタッフ間、講師間のミーティングで、それぞれの経験、考え方へのこだわりが衝突することも度々起こる。話し合いが紛糾し、黙る、欠席する、陰口となることもある。一人ひとりの生徒に対しては、よく観察しよいところを見つけて励ましているのに、なぜスタッフ間でそれが実践できなくなってしまうのか。教育論や、それぞれがもつサポートの経験値、あるいは収支状況を含めた組織マネジメントのあり方など、教育に関わる場はその立場によって多様な信念が生成されやすい特性があることも踏まえ、「こうあるべき」は一旦おいて、対立の構造を眺めつつ対話を重ねている。

2. スポーツの指導法

スポーツの場における暴力、暴言、ハラスメント

といった報道を目にすることが依然として多い印象である。私自身は長年ラグビーをプレーしてきたが、スパルタ方式の部活動で、理不尽な体罰や人間関係を経験したこともある一方で、大学以降は幸い素晴らしい指導者に出会い、心身共に健康的なスポーツや人間関係を経験することができた。しかし他のチームとの試合に出かけた際などには、監督、コーチが指導と称して選手を殴る、汚い言葉で罵るなどの光景を目の当たりにすることもあり、嫌な思いを抱えたことも少なくない。そうした経緯から私は、スポーツを語り合う際に「体罰も時には必要」「体罰は愛情」という信念をもつ指導者、選手とどう対話するかが大きなテーマとして立ちはだかってきた。そのような考え方、意見に接すると思わず感情の高ぶりを覚えることも度々あったと思う。「その考えは間違っています」とストレートに伝えれば通用するとは思えない。そうかと言って、遠巻きに苦虫を噛み潰すような気持ちで眺めていなければならないのか。この切実な問題が、信念に基づく対立からいかに潤滑な対話へ移行できるかという関心につながってきた。

Ⅲ. 信念対立解明アプローチ

信念対立解明アプローチ¹⁾は、構造構成主義²⁾という現象学に基づいた理論をベースに、対立の現象がいかなるメカニズムで起こっているのか、その構造に着目し、問題の先行きについての適切なマネジメントにつなげる方法論である。信念対立とは、人々にとって火を見るよりも明らかな認識／行為、すなわち疑義の余地のない信念が矛盾したときに起こる人間同士の争いをさす³⁾。いわば、自他それぞれにとっての当たり前が互に通じない状態と言える。

私自身様々な問題場面に対して、「なるほど、こういうことか」とその対立構造が一旦腑に落ちることで、困難な対話状況に対する疲労感、徒労感を和らげられることを実感している。そうしたセルフケアによって、また粘り強く対話を働きかけることができる。

今回のワークは、よりよい対話を開くために対立の構造に注目し「対話のための素地づくり」を試みることを目的とした。ワークに先立って信念対立解

明アプローチの基本的な考え方の中から3つの視点を提示した。

1. 志向相関性

志向相関性⁴⁾とは、あらゆる「意味」・「価値」・「存在」は「身体」・「欲望」・「関心」・「目的」に相関的に規定されるというものである。立場が異なると「意味」・「価値」・「存在」の捉え方に不一致が生じ、それによって信念対立が起こるといえる、いわば当たり前のように感じることを、あえて自覚化するものである。例えば同じ道端にある水たまりを見ているようでも、「早く家に帰ってドラマを見たい」、「家事をしなきゃ」と帰り道を急ぐ「欲望」、「関心」、「目的」を持つ人、「新品の靴を履いている身体」と「汚したくない欲望」をもつ人にとっては、「邪魔なもの」となる。一方、「飢えてのどがカラカラの身体」をもち、「生き延びるといふ欲望、関心、目的」を持つ人、「大きな水たまりの中にアメンボを見つけ、それを観察する」といふ欲望、関心、目的」をもった子どもにとっては「命の源泉」といふ価値をもつかもしれない。また「水たまりに反射した光に美しさを感じた人の身体感覚、関心」、それを「写真に収めたくなくなった人の欲望、目的」からは「芸術、教材」としての価値をもつこともある。

保健医療の場でも例えば一つの医療サービスをめぐって患者、家族、同職種、他職種、経営者など、それぞれの志向性（身体、欲望、関心、目的）が異なる中で、時に信念対立が構成される。

2. 解明と共通理解

問題があるとき、その目標が「解決」に置かれることがある。今回のワークでは「解決」以上に「解明」⁵⁾することの可能性を提起した。「解決」はもつれていた物事にけりをつけたり、問題に結論を出したりすることから、関係者の協力が必要な分ハードルが高くなりやすく、時にはアグレッシブなコミュニケーション（強引さ）やノンアサーティブなコミュニケーション（がまん）によって解決が図られ、潜在的に対立の火種がくすぶり続けてしまうことも起こる。

一方で「解明」は、わからない事柄を明らかにす

ることを目指すもので、何がどう絡まっているのかを分解し、理解する作業である。この解明は一人でも可能で、その作業によって疲労感や徒労感の緩和がもたらされることもある。例えば暑い時期に家のエアコンが壊れたとして、修理にいくらかかかるのか、どれくらいの期間で修理できるのか、買い換えなといけないのかといった不安な状態から、修理業者が中身を空けて、「こういうことで故障しています」と説明を受ける。そのような事態の「解明」作業によって（例え買い換えなければならないとしても）次の準備への方針が立ち、不安の緩和効果が期待できる。人間関係における対立場面においても、こうした冷静な「解明」作業が心身のセルフケアと粘り強い対話に寄与するのではないだろうか。

そして信念対立の解明を通じ、互いのどのような志向性（身体、欲望、関心、目的）にずれが生じているのかを解明することで共通理解⁶⁾を探る。それは妥協とも単なる折衷案とも異なる。すなわち、著しい価値観の違いの間にも、「賛同まではできないが、理解できる価値」はないかを探るのである。例えば丁寧な医療と効率的な医療の対立があるような場合も、互いの価値観がどのような志向性から構成されているかの解明を試みたうえで、賛同できないまでも理解できる丁寧さ、効率性を探ることを目指すものである。

3. 方法の原理

保健医療の場でも具体的な治療、介助の「方法」から、声のかけ方などのコミュニケーション、時間や組織のマネジメントなど、様々な「方法」を介して対話がなされ、価値観の相違から対立が起こることもある。その「方法の有効性」は、「目的」と「状況」によって規定されるというのが方法の原理⁷⁾である。対話の素地づくりとして、「正しい方法」を求めるばかりではなく「方法の有効性」の視点をもつことは有益であると考えている。例えば勉強好きで80点のA君と勉強嫌いで20点のB君が、「100点を取る」という「目的」に向かう際の「方法」は当然異なる。A君B君の「状況」には、点数だけでなく、性格、環境、関心、価値観、目的、身体状況など、無数の解釈が可能である。そうした関連の中

でA君には「問題量を増やす」ことや「厳しい叱咤激励」が有効かもしれない。B君には「興味につながる漫画を使う」、「褒める回数を増やす」ことが有効かもしれない。しかし「状況」によって「有効性」は変化するので「正しい」とまでは言えない。やってみないと分からないことやアクシデントの可能性は除去できないので「あなたの方法は間違っている」とは原理的に言い難い。また「目的」が微妙に変わることによって、「方法の有効性」も変わる。80点のA君にとっても、「100点を取る」から「楽しく100点を取る」という「目的」になれば、また「方法」も変化することとなる。

人間関係においても、互いがどのように「状況」や「目的」を捉えているか、またその背景にはどのような志向性が反映されているかについての視点を取り入れることで、互いに「方法の有効性」をより高めていこうという協働関係を維持、発展させる可能性が期待できる。

IV. ワークショップ

当日は13名の方々にご参加をいただき、セルフワークとグループワークを実施した。

1. 信念と対立経験の自覚化ワーク

対話の支障となる対立状況が生じた時、「どちらに非があるか」という観点ではなく、互いのどのような信念、価値観にズレが生じているのか、それらの背景にある志向性も含めた構造の解明を、自らの対立経験を振り返って試みるセルフワークを行った。その一助として、Rahim⁸⁾による原因に基づく対立の分類、レベルに基づく対立の分類も参照した。（原因に基づく分類）

- ・実質的対立（Substantive Conflict）：それぞれの意見が妥当である論理・根拠をもつ。比較的建設的。ワークでは理性的対立と紹介した。
- ・感情的対立（Affective Conflict）：好き—嫌い、合う—合わないという欲望がベースにある対立。不信感の支配に発展しやすい。
- ・過程対立（Process Conflict）：方法をめぐる対立。共通の目標を見失って「やり方」自体にこだわってしまうと不毛な対立に陥りやすい。

- ・目標対立 (Goal Conflict) : 目指す方向性の対立。互いの目標にこだわると不毛な対立に陥りやすい。
- ・報復的対立 (Retributive Conflict) : 相手に罰を与えようとして生じる対立。良好な関係から変容して生じる可能性もある。

(発生するレベルに基づく分類)

- ・個人内対立 (Intrapersonal Conflict) : 個人内の選択間で起こる対立。葛藤。
- ・個人間対立 (Interpersonal Conflict) : 私とあなたの間で起こる人間関係の対立。
- ・集団内対立 (Intragroup Conflict) : 部署内、チーム内などで起こる対立。個人間対立に変化、錯覚しやすい。
- ・集団間対立 (Intergroup Conflict) : 部署同士、チーム同士などで起こる対立。個人間対立にも変化しやすく、個人の考え方が見えにくくなる。
- ・組織内対立 (Intraorganizational Conflict) : 組織内の集団間で起こる対立。個人間対立にも変化、錯覚しやすい。
- ・組織間対立 (Interorganizational Conflict) : 組織同士で起こる対立。個人間対立にも変化しやすく、個人の考え方が見えにくくなる。

<セルフワークの内容>

- 問1. これまでどのような対立を経験しましたか。またそれによって何か影響はありましたか。具体例を一つ挙げてください。
- 問2. 対立に至った原因は何でしたか。「原因による分類」, 「レベルによる分類」も参考に記してください。
- 問3. 振り返って当時の対応はどうでしたか。今ならどのように対応しようと思いますか。

「原因による分類」, 「レベルによる分類」を参照しつつ対立経験の構造を振り返ると、互いの価値観のずれが生じる背景について気づかされることも多い。本来は生産的である理性的な対立関係、共通目標をもちながらその進め方だけが問題となっている対立、協働しているうちに微妙に到達目標のずれに気づいていく対立などが知らぬ間に不毛な感情的対立へと変化し、不信感に苛まれるケースも少なくないだろう。また集団間対立、組織間対立から、まだ

じっくりと対話をしたことがないにも関わらず個人間対立となってしまうこともある。対立の構造への関心は、忙しい日常の中で生じる対立状態であっても、冷静な解明によって健全な対話を維持しうる感を養うものと考えている。

2. 解明と共通理解のワーク

価値交流学习のワークシート⁹⁾を応用しつつ、以下の場面設定と手順に基づいて3名~4名のグループワークを行った。

<場面設定>

皆さんのグループは地方にある人口100万人のA市で市長に保健衛生政策を提言する市長直属の諮問機関です(権力あり!)

【A市の特色】

- ・世界遺産を有し、観光産業が盛んです。
- ・大型ショッピングモールや歓楽街を含む大きな商業地域があります。
- ・大型の文化教育施設・スポーツ施設・公園を複数有しています。
- ・コロナ禍以前は、保健・医療・福祉施設・子育てなど市民の満足度が高い状況がありました。

<グループのミッション>

コロナ禍が続く中、市長から「市内経済の状況がひっ迫している。また市民から生活の正常化を望む声も高まっている。よって以下の項目について一刻も早く(半年以内に)段階的な全面解除をしたい」と申し出があり、全面解除をする優先順位を提言することとなりました。皆さんの提言はそのまま政策化される予定です。

- ① 野外におけるマスク無し生活の促進
- ② 外国人観光客・全国からの観光客の積極誘致
- ③ 深夜営業を含む市内飲食業の全面解禁
- ④ 野外屋内を含む、大規模スポーツイベントの積極的な通常開催(1万人以上の規模)
- ⑤ 文化施設におけるコンサート、演劇、美術展などの積極的な通常開催(数千人規模)
- ⑥ (自分が上位項目としたもの以外は)全面解禁すべきでない

※①以外はマスク着用を前提としてOKです。

※ワクチン接種済み状況は市民の約6割です。

※提言を話し合う期間は1週間です。今回は第1回会合です。

<ワークの手順>

- ①ワークシートに、まずは1人で自分の優先順位を記入。
- ②自分と他者の優先順位の差をグループでシェア。
- ③自分や他者の「志向性」(身体・欲望・関心・目的)に留意しつつ、1人のメンバーにつき3分～5分ずつ、なぜそのような優先順位の価値観を持つに至ったかについてインタビュー。例:「〇〇の優先順位が高いと思うのはなぜですか?」「〇〇に意義を感じるのはどうしてですか?」「そのように思うようになったのはなぜですか?」「何かきっかけ(経験)などはありましたか?」
- ④グループとしての優先順位について、無理な合意をすることなく話し合う。
- ⑤グループのメンバーの価値観の相違の構造を解明し、互いに「賛同できずとも理解はできる可能性」を踏まえつつ、提言に向けたグループの方向性を話し合う。

目に見えぬウィルスを前に生活の中で何を優先するか。コロナ禍はそれまで潜在的でもあったそれぞれの価値観を表面化させ、多くの信念対立の場面を作ってきたのではないだろうか。公衆衛生の価値、経済活動の価値、人々の交流の価値など、異なる価値観の背景には必ず志向性がある。またコロナ関連の情報に対する価値の置き方も様々だ。マスメディアを通じて知る情報、政府や自治体の情報、世界各地からの研究成果など、それら情報の価値をどのように評価するかにも大きな幅が生まれ、やはりそこにも人それぞれの志向性が反映されている。身体、欲望、関心、目的。人それぞれの価値観を一步深めて洞察し、その一つ一つの構成要素を見つめることで、不毛な感情的対立に直行することなく、息長く対話を続けていくための素地づくりにつながるのではないかと考える。

V. まとめ

今回のワークでは、よりよい対話を開くために対立の構造に注目し「対話のための素地づくり」を試

みることを目的とした。できるだけ身近で、感覚的に起こりうる対立状況を想定しようとしたため、特に解明と共通理解のワークでは場面設定が詳細に渡り、作業が難解に映ってしまったように反省している。しかしながら「対立に対する、多角的な分析が、解決や歩み寄りの道筋に繋がるということで興味深かった」、「コロナ禍の政策についての話し合いも、異なる意見を持つ人への歩み寄りの視点が勉強になりました」、「リアルな考え方を学ぶ時間と感じました」、「対立が起こった際に、冷静に解明し、自分と相手との価値観の違いを理解した上で、丁寧に話し合っていく事の重要性を実感した」と過分な評価、感想も頂いた。人それぞれの価値観を尊重することは、道徳的にその通りだと思いつつも、慌ただしい日常の中では「言うは易く行うは難し」の理念でもある。私たちは「嫌い」と感じる人とも対話ができるだろうか。そうした観点に不断の関心を注ぐことが対話の可能性を考える際にも大切ではないかと考えている。今回の経験を励みとして、さらに考えを深めていきたい。

利益相反

利益相反はない。

引用文献

- 1) 京極真: 医療関係者のための信念対立解明アプローチーコミュニケーションスキル入門, 誠信書房, 2011
- 2) 西條剛央: 構造構成主義とは何かー次世代人間科学の原理, 北大路書房, 2005
- 3) 京極真: 前掲書, p61
- 4) 京極真: 前掲書, p21
- 5) 京極真: 前掲書, p26
- 6) 京極真: 前掲書, p192
- 7) 西條剛央: チームの力ー構造構成主義による“新”組織論, ちくま新書, 2015
- 8) M. Afzalur Rahim: Managing Conflict in Organizations, Transaction Publishers, 2011
- 9) 諏訪茂樹: コミュニケーション・トレーニングー一人と組織を育てる, p161-166, 経団連出版, 2012