

# DIMU (Dialogical Meeting for Interprofessional Understanding) におけるファシリテーターの役割と課題

二瓶映美\* 木村聡子\*\* 樋口倫子\*\*\* 野呂瀬崇彦\*\*\*\* 小坂素子\*\*\*\*\* 松本光寛\*\*\*\*\*  
 吉野亮子\*\*\*\*\* 岡美智代\*\*\*\*\*  
 \*秀明大学 \*\*宝塚大学 \*\*\*明海大学 \*\*\*\*帝京大学  
 \*\*\*\*\*神戸女子大学 \*\*\*\*\*群馬大学大学院 \*\*\*\*\*関西医療大学

## Experienced Facilitator at DIMU

### (Dialogical Meeting for Interprofessional Understanding)

Emi Nihei\* Satoko Kimura\*\* Noriko Higuchi\*\*\* Takahiko Norose\*\*\*\*  
 Motoko Kosaka\*\*\*\*\* Mitsuhiro Matsumoto\*\*\*\*\* Ryoko Yoshino\*\*\*\*\* Michiyo Oka\*\*\*\*\*  
 \*Shumei University \*\*Takarazuka University \*\*\*Meikai University \*\*\*\*Teikyo University  
 \*\*\*\*\*Kobe Women's University \*\*\*\*\*Gunma University, Graduate School of Health Sciences  
 \*\*\*\*\*Kansai University of Health Sciences

#### キーワード

職種間理解	mutual interprofessional understanding
多職種連携実践	interprofessional work
リフレクティング	reflecting
リフレクティング・トーク	reflecting talk
ファシリテーター	facilitator
DMIU	dialogical meeting for interprofessional understanding

## I. はじめに

我々は、第37回日本保健医療行動科学会学術大会において、企画交流集会「職種間理解のための対話的ミーティングを体験してみよう！—DMIU (Dialogical Meeting for Interprofessional Understanding) で深める自職種、他職種理解—」(以下、DMIUプログラム)にて、ファシリテーターの役割を経験させていただいた。本稿では、DMIUプログラムにおけるファシリテーターの役割を振り返り、今後の課題や展望について考察したことを述べる。

## II. DIMUプログラムにおけるセッションとファシリテーターの役割

### 1. セッション開始にあたり

DIMUプログラムにおいて、ファシリテーターはグラウンド・ルールに注意しながら、円滑に対話が行われるのを見守る役割がある。グラウンド・ルールとは、一連の対話によるセッションにおける行動規範を指す。DIMUプログラムにおけるグラウンド・ルールは、「参加者が安全で快適だと感じる場とすること」「全員が対等な立場で、尊重し合いながら話すこと」「日常的な責任に縛られることなく、自分のことを語ること」「対話は議論とは異なるため、いろんな意見を眺めてみるイメージであること」「お

互いの体験や意見から、自らを振り返る機会とする  
こと」「携帯電話は電源を切っておくか、マナーモードにすること」「皆が話せるように、話す分量にも配慮すること」の7項目を挙げている。(図1)

また、セッション開始前に事前準備として、席の配置を工夫する必要がある。なお、ここでのセッションとは、「同職種グループと他職種グループの対話」を指すが、詳細については次の項で述べる。DIMUプログラムのセッションは、「セッション1. 同職種グループの参加者によるセッション」、「セッション2. 他職種によるセッション」、そして、「セッション3. 同職種グループの参加者による2回目のセッション」、最後に「参加者全員で振り返り」を行う形

で進めていく。同職種グループの参加者によるセッション1の際、同職種グループの参加者は話し手、他職種は聴き手となる。逆に、他職種によるセッション2の際は、同職種グループの参加者は話し手、他職種は聴き手となる。セッション1から3の間は、話し手と聴き手の間にワンウェイ・ミラーを用いたり、あるいは両者が少し離れた別のテーブルに着席したり、視線が交錯しないようにして行うことが必要である。この理由として、話し手が聴き手を直視してしまうと完全な距離を取った立場が取れないため、言葉を発せずとも事実上の対話に参加させてしまうことになる。すると、聴き手は自らの内的対話(自分との会話、あるいは、自分の内なる他者との会話)に専念することが難しくなる<sup>1)</sup>。今回のセッションでは、話し手と聴き手が机を挟んだ反対側に座り、話し手である参加者同士の対話は隣合う形で行われた。セッション開始前の説明で話し手と聴き手は完全に分かれること、聴き手は対話には参加せずただ聴くだけであるということについて共通理解はされていた。しかし、実際のところ、今回の企画交流集会では、話し手は話し手同士で対話をしながら聴き手の方にも視線を向け、さらに、聴き手もそれに対して頷き返すといった状況が生じたグループもあった。これに関して、リフレクティングセッションに

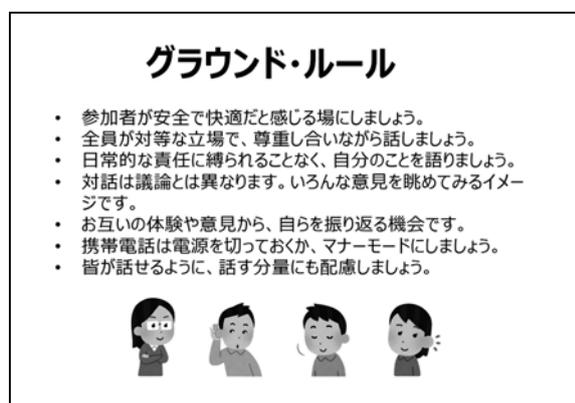


図1 グラウンド・ルール<sup>10)-13)</sup>

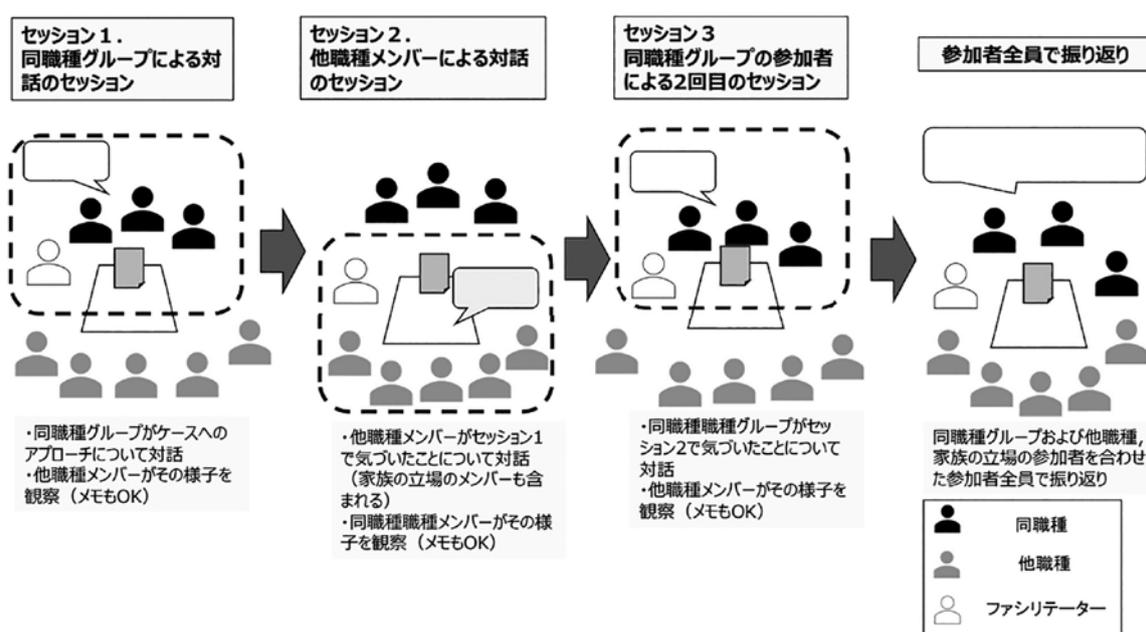


図2 DIMUプログラムにおけるセッションの流れ

慣れない参加者同士では話し手と聴き手との間で声をかけたり、アイコンタクトを交わしたり、相槌を求めるなどが生じるとの指摘もある<sup>2)</sup>。今回のようにスペースに制約がある会場を使用する際には、特に席の配置を工夫する必要があった。

次に、DIMU プログラムにおける実際のセッションの流れに基づき、ファシリテーターの役割について述べる。(図2)

ファシリテーターは、参加者とセッションで用いるケースの内容およびグラウンド・ルールを共有することから始める。そして、一連のセッションが参加者にとって安全で快適だと感じる場にするために、ファシリテーターは、否定的な言葉を使ったり、批判をしたりせず、それぞれの言葉を受け止めるように努める必要がある。さらに、ファシリテーターは参加者全員が対等な立場で、互いに尊重し合いながら話し合うことを促す。しかし、実際、参加者全員が対等な立場で、互いに尊重し合いながら話し合うことを促すのはなかなか困難である。こうした状況が生じる背景として、参加者間で同職種であっても経験年数が異なる場合や職種間でヒエラルキーが生じている場合などがある。前者については、例えば、経験年数の浅い者と経験年数が長いベテランの者の組み合わせが考えられる。同職種グループの参加者のセッションの中で、専門職の立場からの発言を求められた際、経験年数の浅い者は経験年数が長いベテランの者に遠慮してしまい、発言しにくいことが想定される。後者については、医師を頂点とした医療提供体制により生じる、「医師をトップとして多職種を下位とした、あるいは病院をトップとして福祉・介護を下位とした【医療ヒエラルキー構造】の関係性」<sup>3)</sup>が露呈することにより発言しにくい状況が想定される。こうした状況を払拭するため、ファシリテーターは参加者に対し、医師や歯科医師など普段は「先生」と呼ばれている方でも、セッションの中では「さん付け」で呼ぶように説明を行っている。しかしながら、今回のセッションでは、学術大会の企画交流集会においての開催であったことから、大学教員の参加が多かったため、教員間で普段から慣れ親しみのある「先生」という呼称が用いられたグループもみられた。こうした状況からも、セッ

ションの中には、様々なヒエラルキーが存在しており、それを完全に排除するのは難しいと改めて感じられた。

セッションの開始前、参加者同士で自己紹介を兼ねたアイスブレイクを行う。ここにはファシリテーターも加わる。ここでのねらいは、参加者が安心安全に話し合える場とすることがある。自己紹介は、基本的に氏名や職種について話していただくが、参加者の中にはセッションに参加したきっかけを熱心に話してくださる方もいらっしゃる。ファシリテーターはそのような話に丁寧に応じながら、セッションが円滑に進められるよう、和やかな雰囲気づくりを心がける。

## 2. セッション1. 同職種グループによる対話のセッション

そして、いよいよ同職種グループによる対話のセッションが始まる。ここでのねらいは、同職種グループの参加者に対し、ケースの論点に焦点を合わせた発言を促すことである。具体的には、予め提示したケースに関して、同職種グループの参加者がどのようなことを大切にしながらアプローチするか検討したことについて発言を促す。そして、それは自身のどのような価値観からそうしたかかわりを行うかについても検討してもらい、発言を促す。つまり、ファシリテーターは同職種グループの参加者に対し、専門性による視点、その根底にある専門職としての価値観を言葉で表現してもらうように促す役割がある。この最初のセッションでは、同職種グループの参加者による発言の一つ一つが次のセッションの鍵を握る。この理由として、次の他職種によるセッションは、最初の同職種グループのセッションのリフレクティングとなるからである。このため、ファシリテーターは限られた時間の中で、同職種グループの参加者間のグループダイナミクスを大切にしながら、同職種グループの参加者一人一人に対してできるだけ多くの意見を活発に出してもらえるように促す必要がある。ただし、ファシリテーターの基本姿勢は見守りであり、先に述べた焦点化や価値観を表現するのをそっとサポートする。これは、ファシリテーターの役割として、重要なものの1つである。

ファシリテーターは、あくまでセッションにおけるプロセスを支援する。プロセスとは、グループの中で起こっている、人と人との関係や議論の進み方などの関係性や課程の側面を指すのに対し、コンテンツ（あるいはコンテンツ）は、グループの持つ課題やテーマ、議論の中身、作業などの内容的な側面を指す<sup>4)</sup>。ファシリテーターはコンテンツではなく、プロセスでリーダーシップを発揮する必要がある<sup>5)</sup>。

一方、今回の DIMU プログラムのセッションでは、同職種グループの参加者同士の対話が抽象的な場合、個人の価値観というよりも「私たちの職種ではやっぱりこれを一番大切にしている」といった結論のようなものに行き着いてしまい、話が広がりにくくなった場面もみられた。この理由の1つに、時間が限られたセッションの中で、参加者の「ポーズ」に対する、ファシリテーターの焦りがあったことが考えられる。「ポーズ」とは、Andersen が示した「リフレクティング・プロセス」において、モノログ（自問自答）が内と外の会話の交替から成り立っており、このうち内的語らいの中で、話を中止し考えられる間ができた時に起こるものである<sup>1)</sup>。Andersen によると、「ポーズ」が生じている間は、探しているか、立ち止まって何かをどこかで「休めて」いるか、意味を探し求めているようであるとされる。ファシリテーターの役割として、参加者の「ポーズ」にゆったりと向き合い、会話の糸口や表出の変化を待つ余裕を持つ必要があると考えられた。さらにもう1つの理由として、今回のセッションでは大学教員の参加が多かったため、普段、学生に対し学修を深化させるための方法として知られる、Kolb の「経験学習モデル」に自然に慣れてしまっていることが考えられる<sup>6)</sup>。このモデルは、学習を「経験の変容を通じて知識を創造するプロセス」と定義し、「具体的経験（具体的な経験をする）」「客観的省察（自分の経験を客観的に振り返る）」「概念化（そこから得られた教訓を抽象的な概念や仮説に適用する）」「実践（概念化から学んだことを意識しながら実践する）」の4つのステップからなるサイクルを繰り返すことによって人は学修する<sup>7)</sup>という概念により示される。このモデルのこうしたサイ

クルに慣れている場合、「具体的経験」から「実践」まで、意図せずとも自然に自己完結できていると推察される。しかし、DIMU プログラムのセッションは対話によるセッションであるため、ファシリテーターとして、まずは同職種グループの参加者が「具体的経験」を意図的にありのままの言葉を用いて発言できるように促す必要がある。これにより、同職種グループの参加者同士の話が広がり、ひいては次の他職種によるリフレクティングのセッションにも良い波及効果をもたらすものと期待される。

### 3. セッション2. 他職種によるリフレクティングのセッション

次は他職種によるリフレクティングのセッションである。ここでのねらいは、先と同職種グループによる対話のセッションへの応答となるように、他職種の参加者に対し、自職種との相違点について話してもらうように促すことである。具体的には、他職種の参加者から先と同職種グループの参加者によるセッションを聴いて、自職種との相違点として気づいたことや意見、感想について発言してもらう。さらに、その発言に関連して、どのような価値観からそのようなかわりをするかについても発言してもらう。つまり、ファシリテーターには、他職種の参加者に対し、同職種グループの参加者によるセッションをふまえ、自職種の専門性による視点およびその根底にある専門職としての価値観を比較することで、まずは同職種グループの専門性や価値観を認識してもらう役割がある。さらに、自職種の専門性や価値観についても再認識することを促す役割もある。

なお、今回の DIMU プログラムのセッションの参加者には、医療従事者ではない参加者も含まれていた。このような場合は、家族の立場として他職種のセッションに参加してもらうこととしている。ファシリテーターはこうした参加者に対し、同職種グループの参加者によるセッションをふまえ、まずは同職種グループの専門性や価値観を認識してもらい、家族の立場による視点や価値観について発言してもらうように促している。実際、今回のセッションの中で、家族の立場での参加者により発せられた言葉は、家族としては自然なアイデアではあるが、

保健医療福祉専門職にとってのルーティーンからは思いもつかない発想がいくつもあった。これこそがリフレクティングを考案した Andersen の「適度な差異が変化を生み出す」<sup>8)</sup>ということかと感じられる出来事であった。このように、他職種によるセッションに「家族」あるいは「非専門家」が参加することにより、さらなる視野の広がりや視点の切り替えにつながることを期待される。また、他職種によるセッションについても時間が限られているため、ファシリテーターは時間配分に考慮しながら全員ができるだけ公平に発言できるように、そして様々な発言が活発に飛び交うように進める必要がある。この理由として、他職種のセッションでの発言の一つ一つが次の同職種グループの参加者による2度目のセッションの鍵を握るからである。

#### 4. セッション3. 同職種グループの参加者による2回目のセッション

そして、再び同職種グループの参加者によるセッションが行われる。ここでのねらいは、家族の立場の参加者を含む他職種のセッションを踏まえて、同職種グループの参加者に対し気づいたことを再び語ってもらうように促すことである。具体的には、同職種グループの参加者から、他職種のセッションを聴いて、気づいた点や意見、感想などを発言してもらう。つまり、ファシリテーターは、同職種グループがまずは先の他職種のセッションから自職種の専門性や価値観について再認識できる機会となるように促す役割がある。さらに、同職種グループの参加者が他職種の専門性や価値観、家族の立場について改めて認識できる機会となるように促す役割もある。ファシリテーターは、同職種グループの参加者ができるだけ多くの気づきを得て発言できるように、他職種によるセッションの中で出された意見を丁寧にフィードバックしていくことも求められる。ファシリテーターの立場からすると、他職種によるセッションを受けた後の、この同職種グループの参加者によるセッションこそがリフレクティング・トークの醍醐味ではないかと感じている。この理由として、自職種の価値観の再構築というやや大袈裟かもしれないが、このセッションを通して、同職

種グループの参加者は自職種のこれまでの価値観を再認識するとともに、他職種や家族の立場に対して再認識をしている様子が見受けられたからである。

#### 5. 参加者全員で振り返り

最後は、同職種グループおよび他職種、家族の立場の参加者を合わせた参加者全員で振り返りを行う。ここでのねらいは、これまでの一連のセッションを通して得た体験からの学びを、日常につなげることである。具体的には、ファシリテーターは参加者全員に対し、一連のセッションを通しての気づきや感想を述べてもらうように促す。さらに、専門職として今後の臨床活動への影響や試してみたいことなどについても述べてもらうように促す。つまり、ファシリテーターとしては、一連のセッションを通して各参加者が自職種および他職種の専門性や価値観、家族の立場を再認識し、相違点や共通点をふまえ、今後の臨床活動に活かしてもらえるように促す役割がある。勿論、グループにもよるが、最終段階である、この振り返りでは参加者同士の関係性が構築されており、参加者が主体的に対話を進める様子が見受けられた。ファシリテーターとして、その役割を認識しつつも、一参加者のような立場でもあった。さらに、これまでセッションの中で対話ができなかった、同職種グループの参加者と家族の立場の参加者を含む他職種グループの参加者同士の対話が可能になり、直接的なフィードバックの機会となっていた。そして、多くの参加者がこれまでの一連のセッションを通して、双方の専門性を改めて理解し、その価値観を感じ取り、家族の立場についても再認識している様子が見受けられた。

### Ⅲ. 今後の課題と展望

以上のことから、DIMU プログラムにおけるファシリテーターには、次のようなスキルが求められると考えられた。まずは、参加者が安全で快適だと感じる場をつくり、セッションを行えるよう、限られた会場のスペースであっても最大限に席の配置を工夫することである。また、一連のセッションの中で、話し手として発言する立場になった参加者に対し、「具体的経験」を自身のありのままの言葉を用いて

発言できるように促すことである。これには、時として参加者自身の内的語りの中で、話を中止し考えられる間である「ポーズ」についても理解し、それに配慮しながら進めていくことも必要であると考えられた。我々は、今回のセッションで得た経験も含め、今後もセッションを積み重ねていくことによりファシリテーターとしてのスキルアップに継続的に努めていきたい。

ヒエラルキーの存在については、今回のセッションのようにこれまで予想していなかった、新たなものが存在している可能性が考えられるため、今後も様々なセッションを重ね理解を深めるとともに、なるべく排除できるように努める必要がある。

DIMUプログラムの効果の検証を進めている段階ではあるが、その効果については少しずつ明らかになってきており<sup>9)</sup>、今後、様々な場面での活用が期待される。多くの場面で効果的なプログラムが実施されるためには、誰もがファシリテーターとなるように、DIMUプログラムにおけるファシリテーターに関するマニュアルを充実させ、標準化を図っていきたいと考える。

**利益相反：**本論文について、開示すべき利益相反はない。

## 引用文献

- 1) Andersen T, The Reflecting Team: Dialogues and Dialogues About the Dialogues W.W. Norton & Company New York, 1991 (鈴木浩二監訳：リフレクティング・プロセス－会話における会話と会話－, 金剛出版, 東京, 2015)
- 2) 矢原隆行：リフレクティング－会話に－という方法－, ナカニシヤ出版, 京都, 2019
- 3) 細井崇弘, 阪本直人, 春田淳志, 前野哲博：保健医療福祉専門職の関係性や問題の認識は対話を通じてどう変わっていくのか？：複雑性の理論的枠組みを用いた医療過疎地の在宅医療推進プロセスを探索する質的記述的研究, 日本プライマリ・ケア連合学会誌, 42(2)：103-109, 2019
- 4) 本山雅英：第4章 ファシリテーションによる集団への働きかけ：はじめてのコーチングとファシリテーション 人と組織を活かす心理学, 85-139, 北大路書房, 京都, 2022
- 5) 堀公俊：第1章 協働を促進するファシリテーションの技術：ファシリテーション入門, 15-38, 日経文庫, 東京, 2023
- 6) Kolb DA: Experiential learning-Experience as the source of learning and development-. 20-38, Prentice hall, USA, 1984
- 7) 水松巳奈：プロジェクト型「国際共修」が学生の自己効力に与える影響－Kolbの経験学習モデルを用いてデザインした授業に関する一考察－, 東北大学高度教養教育・学生支援機構紀要, 3：115-129, 2017
- 8) Andersen T: The Reflecting team : Dialogue and meta-dialogue in clinical work. Family Process, 26(4)：415-427, 1987
- 9) 野呂瀬崇彦, 松本光寛, 樋口倫子, 木村聡子, 小坂素子, 吉野亮子, 二瓶映美, 岡美智代：職種間理解のための対話的ミーティングの実践とその成果－多職種連携コンピテンシー自己評価尺度と研修前後・3か月後アンケートの分析結果から－, 第37回日本保健医療行動科学会学術大会, 2023年6月18日
- 10) Mac Gabhann L, Dunne S: Trialogue Meetings: Engaging Citizens and Fostering Communities of Wellbeing Through Collective Dialogue. Front Psychol, 12：1-7, 2021
- 11) 蓮井貴子, 樋口倫子：地域における Trialogue Meeting の研究の動向とアウトカムについてのナラティブレビュー, 日本保健医療行動科学会雑誌, 38(1)：52-29, 2023
- 12) ODNJP ガイドライン作成委員会：オープンダイアログ対話実践のガイドライン <https://www.opendialogue.jp/> 公開日：2018年3月1日(検索日：2023年10月6日)
- 13) 斎藤環：オープンダイアログがひらく精神医療, 日本評論社, 東京, 2019