第１６回全国ＲＹＬＡ研究会第３分科会（危機管理）

〔解　説〕

章典４１.０６０.３.　ＲＹＬＡファシリテーター（２０２１.１）

１．章典の内容

（１）ＲＹＬＡに関わるファシリテーターは次の研修を受ける

　　①　セクシャルハラスメントおよび虐待防止

　　②　多様性、公平さ、インクルージョン

（２）未成年者が参加する場合は次の研修も受ける

　　①　ＲＩの青少年保護方針

　　②　地区青少年保護方針

２．ＲＹＬＡファシリテーターとは

①　ＲＹＬＡセミナー等で受講生の面倒を見る人

　　※ＲＩＤ２６８０ではＲＹＬＡカウンセラーと呼ぶ

②　ＲＩＤ２６８０のＲＹＬＡセミナーを確立した亡今井鎮男元ＲＩ理事は、Ｃ．ロジャーズ（アメリカの心理学者）の理論を活用

　　ファシリテーション、ファシリテーターという用語はロジャーズが初出（１９４８年）と言われている。

　　ロジャーズは心理療法の１つとして、ＰＣＡ（パーソンセンタードアプローチ）理論を提案し、その３原則として「共感的理解」、「無条件の肯定的関心」、「自己一致」が３原則として挙げられる。

　　ＰＣＡはセラピーという個人との関係上の理論であるが、これをグループに活用し、エンカウンターグループでのファシリテーションが提案され、更にビジネスなどでも利用される様になった。セラピーの段階ではファシリテーターはカウンセラーであるところから、今井先生はカウンセラーと呼んだものと思われる。

　　ファシリテーターは司会者の呼称の１つであるが、司会者の呼称にはＭＣ，Ｈｏｓｔ、Ｍｏｄｅｒａｔｏｒ Ｎａｖｉｇａｔｏｒ、Ｃｈａｉｒ、Ｐｒｅｓｅｎｔａｔｏｒなど多数ある。各々ニュアンスの違いはあるものの、例えば、ファシリテーターをＭｏｄｅｒａｔｏｒとかＰｒｅｓｅｎｔａｔｏｒとかその他の名で呼んでも大きな違いはない。ただ、ファシリテーターはファシリテーションという考え方を背景に持ち、その考え方が他と決定的に違う（換言すれば独自性）のは、アクティブ・リスニング（積極的傾聴）という理論背景のある点である。アクティブ・リスニングはその用語を調べればすぐに分かるとおり、カール・ロジャーズが提案した３原則（共感、無条件積極的関心、一致）に基づくものであり、３原則は元々個人間セラピーのＰＣＡ理論に基づくものであるが、その理論は慎重に考えられた人間省察から発しており、マズローの言う自己実現と深い関りを持つものである。この人間性心理学と言われる考え方の流れの延長にあるＰＣＡ→ファシリテーションの意味を理解し、実践の方法を考えないのであれば、ファシリテーションを理解したことにはならないことは理論上必然のことである。

　　最近では、ロジカルシンキング等の思考方法やロジックツリーなどのフレームツールを用いたビジネスファシリテーションが盛んになっているが、それはビジネス用に開発されたものであるという側面を忘れるべきではない。ビジネス系ではＰＣＡに基づく積極的傾聴の考え方が充分に説明されていないケースが多いという評価もある。しかし、ＲＩの場合、章典２６．１４０．「行動規範」が「相手方への理解を深めるために、アクティブリスニング（積極的傾聴）を実践する」として、積極的傾聴という用語を用いていることからも、Ｃ・ロジャーズの考え方を背景に持つことは明らかであり、オリジナルのファシリテーションの理解は不可欠と考えられる。

　　そこで、自己実現（マズロー）→ＰＣＡ→グループ化によるファシリテーションという流れの中で、ファシリテーターだけでなく、ファシリテーションを考える私たちが何を考えればよいのかが問題となる。

　　ＰＣＡ理論が自己実現を目的とするものであるとするとき、自己実現とは何かが問題となる。マズローの本や解説書によってもこれを理解することは必ずしも容易ではないと思われるが、少なくともある人が自分が本来どの様な人間であるのかを知ろうとし、過去、現在、未来においてその自分像を確認する過程での作業ということではあると思われる。その自己実現の１つの機会として、フォーラムなどのグループ作業があり、その作業にコミットすることにより、自己実現のチャンスを得る。その中にあって、ファシリテーターはコミットの仕方について手を差し伸べるということになると考えられる。こうした考え方は、具体的課題を持ち何らかの答えを出すことが不可欠なビジネス上の企画会議などの場合には必ずしも相応しくないことも有り得る。

　　ロータリーにおいても、例えば親睦活動の企画会議から、委員会が当面の課題を話し合う場合などの場合に至る迄課題の具体性、抽象性は様々であり、グループ会議の司会の方法も千差万別である。会議の司会者は人類が会議を始めたときから居たはずであり、無数の上手い人、下手な人が居たことは間違いない。ただ、１９５０～６０年頃、あるケースの場合に効果的な方法としてファシリテーションが編み出されたということである。ただ、万病に効く薬がない様に全ての会議に適する司会方法などあるはずも無く、結局、その会議の内容毎に応じて適切に対応するより他ないということである。

　　ファシリテーションをあまり汎用性の広いものとして考えると、ファシリテーターは極めて高度の知的蓄積と能力を必要とされることになる。むしろ、どの様な会議であってもどの様にすればその会議に相応しい議論展開が出来、するのが望ましいのかを考えること、少なくとも司会者が最初から結論を言ったり、１人で話し続けることは極力避けること、可能な範囲で出席者の発言を引き出すこと、議論の方向性をその会議目的に合わせて見定めること、などが必要となるが、実際にはこの様なことは我々は子供の時から様々な形で経験しているのであり、そのノウハウも１００頁～２００頁のノウハウ本を読まなくても、少なくともロータリーの場合であれば予め多くの人が知っていることである。

　　ロータリーの場合、ＲＩが何故最近になってファシリテーションを言い出しているのか、その分析の方が余程興味深い課題である。

３．研修内容

（１）①　章典２.１２０.２.（虐待、ハラスメント防止と報告手続）

　　　　　　　４１.０５０.７.（ＲＩへの報告）

　　　　　　　２.０１０.１.８（機能の喪失　ハラスメント会員の退会）

　　　　　　　２６.１２０.１.（会合等におけるハラスメントのない環境）

　　　②　細則３.０２０.１.（ｄ）（加盟停止または終結）

　　　　　　　３.０２０.３.（機能喪失による終結）

　　　③　章典２６.１３０.　ＲＩの多様性、公平さ、インクリュージョンへのコミットメント

（２）青少年保護方針の研修

　　・　青少年保護の手引　―　ロータリー章典に基づく

　　・　地区の青少年保護方針は手引に見本が掲載されている。カスタマイズ可能

　　・　基本的には章典２.２１０.、４１.０５０.を中心として理解する

４．ＤＥＩ

（１）章典２６.１３０.

　　　当初「ＲＩの多様性、公平さ、開放性に関する方針」（２０１９.１決定）２段落

　　　　　現在「ＲＩの多様性、公平さ、インクリュージョンのコミットメント」（２０２１.１１決定）５段落

　　（２）歴史

　　　ア　歴史的には公平の問題は古くからあるが、用語上の問題としては「平等」との違いが唯一的に決定されているわけではない。

　　　　　ＲＩの考える公平はアファーマティブ・アクション（積極的格差是正措置）と同様の結果をもたらせる概念と思われる。

　　　　　Ａ・Ｆは米連邦最高裁が入試是正について違憲判決

　　　　　Ａ・Ｆは多様性の確保の為でもある

　　　イ　多様性

　　　（ア）教育学的Ｄと経営学的Ｄ

　　　　ａ　教育学的Ｄ

　　　　　・　異文化間教育

　　　　　・　多文化教育

　　　　ｂ　経営学的Ｄ

　　　　　・　人材活用

　　　　　・　日本では男女格差

　　　（イ）アメリカと欧州他の違い

　　　ウ　インクリュージョン

　　　（ア）歴史

　　　　　①　ソーシャルインクリュージョン（社会的包摂）

　　　　　　　１９３５年　アメリカ社会保護法

　　　　　　　１９４２年　Ｉ･Ｌ･Ｏ「社会保障への途」

　　　　　②　教育学インクリュージョン

　　　　　　　１９８０年代　障がい者、少数民族、海外からの子の個別のニーズに応じ、区別しない一元的教育を実施

　　　　１９９４年　　スペイン・サラマンカ表明

　　　　　　　　　　　「特別なニーズ教育」

　　　　　　　　　　　インテグレーション（統合）教育→インクリュージョン教育

　　　　　　　　　　　単なる場の統一からの脱却

　　　　　　　　　　　インテグ　障害のある子供への支援

　　　　　　　　　　　　↕

　　　　　　　　　　　インクリュ　全ての人を対象とした支援

　　③　経営学インクリュージョン

　　（a）１９９０年代　ダイバシティ研究から生じたもの

　　（b）定義

　　　　　帰属感（belongingness）、自分らしさの発揮（uniqueness）、公共性（communality）

　　（c）章典２６.１３０.５ｔｈｐｈ

　　　　「帰属感を持てるようなインクリューシブな文化」

エ　ＤＥＩの意義

（ア）ＤＥＩは歴史的には２０世紀後半以降の人権感覚の変化（差別、障がいと撤廃）に起因するものであり、それは経営学的ＤＥＩにおいても同様である。

　　　この流れはロータリーにおいても当てはまり、ロータリーの対内的、対外的障壁を無くすという課題の解決方法の１つと考えられる。

（イ）その解決方法は、誰もが持つ潜在的な偏見（バイアス）から脱して判断をすること、に始まると思われる。章典２６.１４０.に定める行動規範は、そうしたバイアスが無ければ自然に思い至れるであろう行動を列挙したものであると考えられる。

５．章典４１.０６０.３.の定義

　　ＲＹＬＡが青少年を対象とするものである以上、ＲＹＬＡ活動に関与するファシリテーターが章典２.１２０.２.の研修を受けることは当然と言える。これに加えて章典２６.１３０.の研修を受けることの意味を考えるに当たっては、章典２６.１３０.の意味即ちＤＥＩの意味をきちんと理解する必要がある。

　　ＤＥＩが本来的に人間同士の障壁の撤廃にその目的があると理解することにより、ＲＹＬＡの条項に組み込まれている意味も理解することができると思われる。

以上