委員の皆さまへ

鈴木一基

■ 今年度の協議会スケジュールカレンダーの共有について

今年度の協議会（全体会・部会・WG 等）のスケジュールを Google カレンダーとして作成しました。私の個人的なカレンダーですが、ご希望の方に共有いたします。

> 【カレンダー共有をご希望の方へ】 下記のメールアドレス宛に、①カレンダー共有希望である旨と、②お名前がわかる内容でメールをお送りください。

■ 協議会という場に関して考えたいこと

もう一点、これからの協議会にあたり、皆さんと一緒に考えていきたいことがあります。

協議会の設置・運営ガイドラインでは、協議会の機能を「議論を深めて、課題解決のための具体的な結果を出す」ことと定義しています。この「議論を深める」とはどういうことなのか、少し考えてみたいと思います。

■ 「議論を深める」とはどういうことか

会議で誰かが発言したとき、その言葉の意味を理解すること自体は、それほど難しいことではないかもしれません。しかし「相手の言っていることを理解する」ことと「相手にわかってもらえた」と感じることの間には、大きな違いがあるように思います。

発言者が「何を言っているか」だけでなく、「どういう思いで言っているのか」を受け止めてもらえたとき、初めて「わかってもらえた」という体験が生まれます。議論が深まるとは、こうした体験が積み重なっていくことなのではないでしょうか。

逆に思いが無視されたり、共有されずに課題や解決策の議論に入ると、こんなことが起きると考えられます。

- **目的を見失う** ― 「どんなことを実現したいか」が共有されず、やるやらないの話だけで終わる
- **認識のズレ** ― お互いの見えている景色が違うという事がわからない。「結論ありき」では納得が生じない
- **取り残し** ― 最初から「誰かの用意した正解」に頼ると、見過ごされる視点が生じる

議論が深まるには、まず参加者間で思いを共有し「共感をつくる」ことが土台になるのではないかと考えます。

■ 年に数回集まる協議会だからこそ

日頃、それぞれ別々の場所で活動している人たちが年に数回だけ集まる―協議会はそういう場です。「わかってもらえた」という体験は、次に集まる機会への力になります。年に数回しかない機会だからこそ、その一回一回が持つ意味は大きいと考えます。

事前の準備についても同じことが言えます。日頃の距離がある関係では、資料の背景を読み解くところから始めなければなりません。事前に資料と論点を共有することの意味は、普段の距離があるからこそ重くなります。

■ たとえばこんなふうに取り組んでみる

議論を深めるために、「仕組み」と「姿勢」の 2 つの面から取り組めたらどうかと考えました。

	原則	具体的なイメージ
仕組み	事前準備の充実	3 営業日前に資料・論点（意見を求めるポイント）を提示して共有する
	報告と議論の分離	報告 1/3 以下（30 分）、議論 2/3 以上（70 分）を目安に　※会が 120 分の場合
姿勢	共感をつくる	アイスブレイク、思いを引き出す問いかけ
	多様性の尊重	復唱・受け止め、「誰かの正解」に頼らない

仕組みの面では、論点の記載は一言で十分です。事務局にご負担をかけすぎない形で、できるところから始められればと考えています。

姿勢の面では、例えばこんなことが考えられます。

方法	内容
アイスブレイク	会議冒頭 2〜3 分、近況や軽い話題を共有する
思いを引き出す	「この課題については、どのような思いがありますか」と問いかける
復唱・受け止め	意見が出たら、まず復唱して受け止める。異なる意見も「違い」として認める
名指しで聴く	「何か意見は」ではなく「〇〇さん、いかがですか」と名指しで聴く

■ 折しも：国の文書でも「共感」が出発点とされています

厚生労働省「障害福祉現場における生産性向上の基本的な考え方」（令和 8 年 3 月）では、生産性向上の取組を以下の 5 つのステップで進めることとしています。

1. **共感をつくる** — 支援者間で共通の「あるべき姿」を描く
2. **課題を見える化する** —「あるべき姿」と「現状」のギャップを明らかにする
3. **解決策を考える** — 無理なく実行できる解決策を考える
4. **試してみる** — 解決策を具体的な取組に落とし込み、小さく試す
5. **振り返る** — 取組を振り返り、次の取組へ発展させる

「生産性向上」という言葉は効率化を連想させるかもしれません。しかし、この文書では効率化の前に、まず支援に込めた思いや価値観を共有し、共通の「あるべき姿」を描くことが第 1 ステップとされています。それぞれ異なる立場で活動している人たちが協働するためには、まず「共感」が土台になる—これは、協議会という場にも通じる考え方ではないでしょうか。

■ おわりに

仕組みを整えて「議論の時間」を確保し、**姿勢**を見直して「議論の質」を高める。日頃の距離がある協議会だからこそ、この両方が互いを支え合う形で機能することが大切だと考えます。

皆さんのお考えをお聞かせいただければ幸いです。

【参考文献】
厚生労働省「障害福祉現場における生産性向上の基本的な考え方」（令和 8 年 3 月）／厚生労働省「協議会の設置・運営ガイドライン（改定版）」