

シリーズ

人権を
学ぶ場を
つくるとは③



“中立”であるために立場を明確にする

Facilitator's LABO <えふらぼ>、VAW研究会 **栗本 敦子**さん
くりもと あつこ

最近、ビジネスの世界でもファシリテーションへの関心が高まっています。「組織運営や会議などのプロセスに中立的な立場で介入し、場を活性化して力を引き出し、よりよい成果を導く」というように、その役割が説明されています。「中立」を辞書で引くと、「ある特定の立場・意見にかたよらず、中正の位置にあること」（「大辞林」三省堂）と出ています。では、人権を学ぶ場において、ファシリテーターが中立的である、とはどういうことでしょうか。

■対等な場をつくる

まず言えることは、「特定の参加者の立場・意見にかたよらない」ということでしょう。「どんどん意見を出してください」といいながら、ある意見だけを支持することは、「自由に、しかし私（ファシリテーター）の期待どおりに」という矛盾したメッセージを参加者に伝えることとなります。これは、前回にも述べたとおりです。

そのうえで、参加者が対等な関係で発言できる場をつくるための具体的な言動を行うことが必要です。社会にはさまざまな人権課題があり、格差が生じています。その現実には私たち一人ひとりのあり方や人間関係に反映します。残念ながら、複数の人がいる場で何の手立てもとらずとも対等な関係でいられる、ということは、ほとんどないと言っていいでしょう。だからこそ、ワークショップでは最初のルールづくりで、お互いが気持ちよくすごせるための確認をします。そのうえで、参加者の間におこるプロセス（関係的過程）に注目し、必要に応じて介入します。たとえば、職場の研修では日常業務の上下関係が持ち込まれがちです。それを軽減するために、肩書きではなく「〇〇さん」と呼び合うことを徹底します。また、参加者全体の割合では女性が多いのにもかかわらず、発表や意見は男性ばかり、ということもよくあります。そのようなときは、強制にならないよう気をつけつつ女性の発言をうながす、「先ほどから発言が男性の方ばかりですが」と指摘する、などの働きかけをします。ジェンダー意識は私たちの内面に深く根ざして、個人の行動に影響しています。そうした日常の行動のあり方を、ワークショップの中では少し変えてみる。そこで感じることも大切な学びです。参加者の関係ができるだけ対等で公正になるよう、場をつくっていくことがファシリテーターの役割なのです。

■力関係のバランスをとる立ち位置

人権に関わって問題だと感じられる言動があったときには、より積極的に介入しなくてはなりません。違和感をもったのに、放置し、見逃すことは、「差別を許す」ことにつながります。人権問題において、不作為は罪です。沈黙は強者を代弁するのです。ファシリテーターは、社会的に弱者とされる人の側に立ち、発言することが求められます。自分の立場をどう自覚し引き受けているのか、どの立場を選ぶのかが問われるのです。

これは、「中立的な立場であること」とどう両立するのでしょうか？

ファシリテーターをめざす人たちのワークショップで、この問いをなげかけたところ、なるほど、と思う説明がありました。「中立である、というのは、やじろべえの支点となる、ということである」というのです。「中立」というと、誰からも同じ距離をとった、真ん中に立つことをイメージしがちです。けれど、現実には力関係があるのに真ん中にいては、強い人がより力を持つことになってしまう。左右の重さが違うやじろべえを真ん中で支えては傾いてしまうように。やじろべえのバランスがとれる支点の位置、つまり、その場の参加者の力関係が対等になれるような位置こそが、ファシリテーターにとっての「中立」の立場なのではないか。分かりやすく、とても納得がいくと思いませんか。加えて言うならば、目の前のワークショップの参加者だけでなく、その場にいない多様な立場の人々のことも視野に入れた立ち位置を模索することも、必要となってくるでしょう。

■学びつづける姿勢でむきあう

こう考えてくると、人権を扱うファシリテーターというのは、あらゆる課題に精通した“^{せいじんくんし}聖人君子”でなければならないのか、と気が重くなりそうです。

ある人権のワークショップで、はじめのルールづくりのときに「何でも言える雰囲気を」という意見が出されました。「“人権”というと、こんなことを言っはいけないのでは、非難されるのでは、と萎縮しがちになるので」ということでした。そう感じている人は少なくないと思います。ましてや「ファシリテーターは問題のある言動には積極的に介入するべき」とすれば、さらに参加者は発言しにくくなりそうですし、ファシリテーターも“問題”に気づけなかったら、と不安になりそうです。

けれど、「介入する」というのは、非難する、問い詰める、ということではありません。発言した個人を責めるのではなく、発言の背景となっている社会の現実に焦点をあて、人権尊重の社会のためにどうしたらよいのかを考えるきっかけとして、ともに学ぶためにとりあげるのです。そのために、指摘は非難ではないことを確認し、「違和感率は率直に指摘する」「指摘を（防衛的にならず）うけとめ、そこから学ぶ」といったことも、ルールに加えたいものです。

このルールがあればファシリテーターは“聖人君子”にならなくて済みます。誰も知らないことや不十分な認識はあります。そのことを自覚し、指摘をうけとめる開かれた態度と参加者から学ぶ姿勢をもっていればよいのです。ファシリテーターである自分自身がよく学ぶためにも、参加者からどんどん指摘をしてもらえよう場をつくる。それができていれば、そのワークショップは、かならず参加者にとっても学びの多い場となっていることでしょう。

※このシリーズ（13号～15号）の内容にかかわって、ご意見やご質問をお寄せください。その内容を、次回（最終回）の参考にさせていただきます。送付先は本誌12ページ参照