

多職種連携ファシリテーション プロジェクト報告書

1. プロジェクト概要	_____	1ページ
2. 調査結果の報告	_____	3ページ
3. 考察と提言	_____	7ページ
4. 調査の記録	_____	11ページ

2011年6月4日

特定非営利活動法人
日本ファシリテーション協会
多職種連携ファシリテーションプロジェクト

1. プロジェクト概要 ～IPFとは

□「多職種連携ファシリテーション」プロジェクトとは

特定非営利活動法人日本ファシリテーション協会 (FAJ) の「多職種連携ファシリテーション」(略称:IPF) プロジェクトは、複数の専門職種が連携・協働して問題解決にあたる「多職種連携」(インター・プロフェッショナル: IP)におけるファシリテーションの活用を調査・研究することを目的に、2010年9月に発足した。

□「多職種連携」とは

多職種連携とは、複数の専門職種が連携・協働して問題解決にあたることを指す。多職種連携による問題解決は、

- ①多面的な視点から問題を検討することで、複雑な問題の本質を見つけ出し、統合的な視点を軸にした合理性の高い問題解決を行うことができる(問題解決の質の向上)
- ②問題解決のプロセスに参加することで、結論に対する納得性を高め、互いに協力し合いながら主体的に問題解決に取り組む意識を育むことができる(協働・連携の強化)

といったメリットがあることから、保健、医療、福祉、教育、司法などの分野で注目を浴びている。

しかしながら、専門知識や価値観が違う人々が集まって話し合うことには多大な困難が伴うため、ファシリテーション技術の早急な導入が求められている。

□調査・研究の視点

IPF プロジェクトでは、地域包括ケアにおける多職種連携をモデルケースとして、以下の4点を中心に検討を行った。

- ①現在、どのような会議運営がなされているのか？
- ②何が重要な課題となっているのか？
- ③ファシリテーションがどのように適用できるのか？
- ④法人としてどのように支援ができるのか？

なお、プロジェクトメンバーは、鈴木まり子(代表)、小藤輝正(副代表)、堀公俊、加留部貴行、徳田太郎、遠藤智栄の6名である。

□調査・研究の方法

厚生労働省主催「地域包括ケア推進指導者養成研修」(2010年10月～2011年2月、全国17会場で実施)において、IPF プロジェクトメンバーが「ファシリテーション技術の修得～ファシリテーターの役割と課題解決のための会議のあり方～」と題した約4時間の講義・演習を担当した。

この研修には、全国の地域包括支援センターから1,600名を超えるセンター長(またはそれに準ずる方)が参加しており、この参加者を対象にアンケート調査を実施した。また、当該研修を見学した44名のFAJ会員に対し、上記4点についての見学レポートの提出を求めた。

これらアンケートとレポートを元に、IPF プロジェクトメンバーで検討を行った結果が、本報告書である。

□地域包括支援センターとは

地域包括支援センターは、2006年4月より介護保険法の改正に伴い創設された機関である。地域住民の心身の健康維持、生活の安定、保健・福祉・医療の向上に必要な支援を包括的に担う地域の中核機関であり、財産管理、虐待防止、介護予防などのさまざまな地域課題の解決に向けた取り組みを実践していくことがその目的である。

各区市町村に設置されており、それぞれ保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーが配置され、専門性を活かして相互連携しながら、以下の4つの機能を担っている。

- ①介護予防マネジメント(保健師などを中心に対応)：予防給付、介護予防事業のマネジメント(計画)を作成し、要介護状態などとなることを予防し、悪化の防止を図る。
- ②総合相談・支援(社会福祉士を中心に対応)：住民の各種相談に幅広く対応する。
- ③権利擁護事業(社会福祉士を中心に対応)：高齢者に対する虐待の防止、早期発見その他の権利擁護のための事業を行う。
- ④包括的・継続的マネジメント(主任ケアマネジャーを中心に対応)：ケアマネジャーの相談・助言、支援困難事例などへの指導・助言などを行う。

□地域ケア会議とは

地域包括支援センターにおいて、「多職種連携による問題解決」の中心を担う場は、地域ケア会議である。地域ケア会議は、「地域包括ケア推進のための地域診断に関する調査等事業報告書」(財団法人長寿社会開発センター)において、以下のように定義されている。

地域ケア会議は、介護保険制度の理念である「尊厳の維持」「自立支援」を実現するために、市町村・地域包括支援センター・介護支援専門員・事業者が一堂に会して、要介護・要支援および特定高齢者のケアプランおよび事業内容について、個別ケースごとに支援の方法・方向性を検討したり、事後に評価したりするものである。

地域ケア会議では、介護保険法のみならず障害者自立支援法、生活保護法など、関係各法・制度横断的に、個別ケースのプロセス、プログラム、結果の評価を行うことで、利用者の「尊厳の維持」「自立支援」の実現をめざす。

関係各法・制度横断的に事例検討を行うことで、制度・職種の縦割りではないチームケアが標準化するという効果が期待できる。

また、「地域包括支援センター業務マニュアル」(財団法人長寿社会開発センター)においては、地域ケア会議の機能として、以下の4点を挙げている。

- ・各地域包括支援センターが把握する地域課題の集約
- ・地域包括支援センター間や関係機関間の情報交換の促進と協働体制の構築
- ・被保険者啓発と相俟った地域包括ケアの立案
- ・被保険者への支援・救済に携わる人材育成・資質の向上(OJT)等

以下、「地域ケア会議」を中心に、多職種連携による会議におけるファシリテーションの活用について、調査・研究の内容を報告する。

1) 現在、どのような会議運営がなされているのか？

□「地域ケア会議」の定義に対する混乱

地域包括支援センターは、その名の通り「地域課題の包括的な解決」において中核的な役割を担うことが求められている。しかし実際には、「介護予防マネジメント」や「権利擁護事業」の拠点でもあることから、個別の案件への対応に多くの時間と労力を要しているという側面もある。

そしてこのことが、「地域ケア会議」の定義に対する混乱をも招いている。たとえば、「地域包括支援センター業務マニュアル」に示される地域ケア会議の機能においては、「地域課題の集約」と、その解決のための「協働体制の構築」が目的であり、マクロな課題を扱うのが地域ケア会議であるという印象を受ける。

他方、「地域包括ケア推進のための地域診断に関する調査等事業報告書」においては、地域ケア会議は「要介護・要支援および特定高齢者のケアプランおよび事業内容について、個別ケースごとに支援の方法・方向性を検討したり、事後に評価したりするものである」と定義されており、マイクロな(個別の)案件を扱うのが目的であるとされている。

さらには、区市町村が直営で運営しているセンターと、委託型のセンターとでは、会議の位置づけや運営方法が異なることもあり、一口に「地域ケア会議」と言っても、センターによってまったく受け止め方が異なっているのが現状である。研修の参加者からも「自分が地域で行っている地域ケア会議と今回の研修で学習した地域ケア会議はまったく異なるものでした」との声が寄せられていた。

□会議の種類と運営方法

このような問題はあるが、地域包括支援センターにおいて実際に行われている会議をいくつかのタイプに分けると、以下のような整理が可能である。

- ①地域課題を集約し、その解決のための協働体制を構築するための会議。原則としてセンター外部の専門家などと連携・協働する形で実施される。
- ②個別ケースごとに支援の方法・方向性を検討したり、事後に評価したりする会議。センター内部で行われることも、センター外部の専門家などと連携・協働する形で実施されることもある。
- ③上記1および2の前段階として、センター内部で仮説(原案)を立案するための会議。
- ④区市町村内のセンター同士が情報交換するための会議。

当然のことながら、1～2における、センター外部の専門家などと連携・協働する形で実施する会議こそが「多職種連携ファシリテーション」の主たる応用範囲ということになる。

これらの会議においては、保険者(区市町村の担当者)、事業者、弁護士などの専門家、民生委員など地域の代表者などが出席することになる。日程調整や参加依頼がセンターの役割の一つとなっているが、依頼が積極的に行われなかったり、依頼がなされても出席が得られなかったりということもしばしばである。

会議当日の進行役は、センター長が担うことが多い。ここで上記2の個別のケースを扱う会議の場合、1つのケースに費やすことのできる時間は20～30分と、非常に短時間の中で結論を導くことが求められる場合が多くなっている。

2)会議運営において何が課題となっているのか？

□会議の目的が共有されていない

前節で確認した通り、地域包括支援センターで開催される会議にはさまざまな種類があるが、それぞれの会議が何のために行われるものなのかが、しっかりと共有されていない。“何のために”実施する会議なのかという目的が共有されていないために、参加者がなぜその場に参加しているのか、自分の役割は何なのかが意識されておらず、発言する際にどのような観点で発言すべきなのか迷いが出ている。

また、個々の参加者の役割があいまいなために、社会的地位などのヒエラルキーが存在する会議になってしまい、多職種というメリットを活かす会議運営ができていないことが考えられる。

□会議開催までのプロセスが意識されていない

目的が整理・共有できれば、しかるべき参加者が決まってくる。しかしながらここでも多職種がゆえに、その関係者のスケジュール調整に苦勞している。会議参加者に「ぜひともこの会議に出席しなければならない」と思わせる動機づけが必要なかもしれない。また、参加者間で会議の目的、その回の目標の共有などを会議開催の前段階で行うことがなされておらず、日常のコミュニケーションにもっと工夫する余地があるだろう。

□会議の運営技術に未熟な面も

人の話を聴く「傾聴」については、職種柄ほとんどの方がこなされていて、共感していることを相手に伝えることは得意とされている。ただ会議を運営するためのスキルを身に付けておられる方は少ないようだ。

会議開催前に、OARR(O:Outcome 期待する成果、A:Agenda 議題・進行順序、R:Rule グラウンドルール・約束、R:Role 参加者の役割)を参加者に対して示すことはあまり行われていない。ホワイトボードに板書をしていても、参加者の一部が背を向けていて全員が板書を見ていないなど、参加者、ファシリテーター、ホワイトボードの位置関係を意識した場のデザインができていないように見受けられる。板書についても、出された意見の拾い忘れや発言者と意図とは違う要約をしていることがある。発散は比較的スムーズにできても、出てきた意見を整理して、新たな切り口で見る角度を変えるなどの構造化は不得手なようだ。

また、ファシリテーターと一部の参加者だけのやり取りが長い時間行われることがあり、ファシリテーターが場をホールドすることを忘れていた場面にも少なからず遭遇した。あまり活発に意見交換などが行われずに結論に持っていくグループなどもあった。

共通して言えることは、目的・目標を「共有」して、意見・アイデアを自由に出す「発散」、それを分類整理する「構造化」、評価軸などを決めて「収束」し、最後に結論を「共有」というプロセスは意識されていないようであった。場をつくり、つなげる「場のデザインのスキル」、参加者のメッセージを受け止め、引き出す「対人関係のスキル」、かみ合わせ、整理する「構造化のスキル」、まとめて、分かち合う「合意形成のスキル」というファシリテーションの4つのスキルを身に付けることが必要である。

□“良い会議”のイメージがない

千利休が残した「守破離」という言葉にあるように、まずは「守」。お手本をまねることから始める必要があるが、そもそもお手本となる“良い会議”を経験したことがないのではないだろうか。“良い会議”を経験して、自分なりの会議のイメージを持つことが必要であると考えられる。

3)ファシリテーションがどのように活用できるか？

□ねらいの周知徹底とチームづくり ～場のデザインの技術

地域ケア会議を開催する前段階の準備として、参加者に会議のねらいや目的、多職種連携の意味を周知し納得してもらうことが大切である。さらには、参加する専門家同士の関係性を築き上げ、意識を合わせることで「専門家同士のチームづくり」という観点からも重要である。会議では、どんなゴールを達成するのかが分かりやすいと、調整が難しい日程確保においても優先度・重要度が明らかとなり、会議の開催しやすさに結びつくだろう。

□地域ケア会議の質・効率の向上 ～対人関係、構造化、合意形成の技術

中央研修でのアンケートで浮き彫りになったのが、効率的・効果的な会議運営ができておらず、会議の持ち方・進め方で多くの課題があるということだ。

＜中立の立場＞ここで重要になってくるのが、会議を進める中立な立場(ファシリテーター)の存在である。センター長がファシリテーターを担う場合、専門知識と状況を把握している支援者であるために、中立を維持することが難しい場合がある。ファシリテーションの訓練によって、中立な役割と支援当事者としての発言を切り分けながら実践・行動することが可能になるだろう。場合によっては、センター長は参加者の一人となり、他にファシリテーターを立てる場合も考えられる。

＜対人関係の技術＞特に、限られた短い時間の中で複数の案件について成果を出さなくてはならない会議では、話し合いによる相乗効果を高めることが必要であり、対人関係の技術が活きる。具体的には、質問を効果的に活用する、柔らかく主張する、専門や立場が違う出席者の発言のレベルを合わせするなどである。

＜構造化の技術＞支援が必要な個別ケースを共有し、全体把握の精度を高めることで課題を明確にし、問題解決を促進するためには、多角的な視点を整理し構造化する技術が必要となる。空中戦になりがちな発言をホワイトボードなどに書きとめたり、様々な専門家からの意見をかみ合わせたりすることが求められる。

＜合意形成の技術＞健康面、経済面、親族面など様々な問題が起きている困難ケースにおいては、専門家の判断が分かれる場合がある。このような場合は丁寧な検討が必要で、専門家同士の意見を統合して合意を確認し、次へのアクションへとつなげる合意形成の技術も大切である。

＜注意点＞気をつけたいのは、ケースの状況によっては、専門家の判断で進めるべきものもあり、話し合いではその見極めにも留意する必要がある。

□普段からのファシリテーションの活用が大切

包括支援センターのスタッフの普段からのファシリテーション活用が、地域ケア会議の成否のカギを握っているといっても過言ではない。具体的には、「地域でのサロン活動や健康・趣味の教室などと協力した地域情報の収集・共有や高齢者との関係づくり」、「地域の高齢者が抱える悩みや心配を顕在化し、共有し、解決の糸口を見つける話し合いの場づくり」などが挙げられる。

普段から包括支援センターと専門家と地域住民が連携し、これらの現場でファシリテーションを活用することで、関係性を育み、話し合いの文化を育て、地域住民の問題解決力を促進させ、高齢者が住みやすい地域につながるだろう。

4)法人としてどのように支援できるのか？

前節までの分析を踏まえ、FAJ が取り組んでいる「調査・研究事業」「教育・普及事業」「支援・助言事業」「交流・親睦事業」という4つの事業区分に則して、各地の地域包括支援センターに対して法人としてどのような支援が可能であるかを検討した。

□調査・研究事業：活用方法の研究とツール開発

各拠点で開催される定例会において、地域包括支援センターの関係者に話題提供者となってもらい、具体的な地域ケア会議の事例を取り上げる。その中から、地域ケア会議に合った具体的なファシリテーションの活用方法を、会員の知識と経験を出し合いながらともに研究する。そして、各支部から集まった活用方法を整理し、各地域包括支援センターで活用してもらう。

また、ツールを活用することで会議の進行が容易になるよう支援するため、地域ケア会議でそのまま使用できるツールを開発し、実際に使用していく中で改善を重ねていく。

□教育・普及事業：公開セミナー情報の提供

すでに報告した通り、今回の調査・研究においては、地域包括支援センターの職員にファシリテーションの基礎知識が不足している場合が多々見られた。地域ケア会議で求められるファシリテーション技術は、決して特別なものではなく、当協会が開催している公開セミナーを受講することが効果的である。そのため、地域包括支援センターに向けて、公開セミナーの開催情報を積極的に提供し、参加を促すことができる。

□支援・助言事業：ファシリテーション研修でスキルアップ

実際に行われる地域ケア会議では、当協会の会員がファシリテーターになったり、その場を観察しフィードバックしたりということは、個人情報保護や守秘義務の関係で困難である。

しかしながら、地域包括支援センターでは、行政が費用を負担して地域ごとに集まって行う研修が多くみられる。そのような機会をつかまえば、ファシリテーション活用支援プログラムを活用して、ファシリテーション技術の向上を支援することができる。また、「地域ケア会議をより良いものにするには」などをテーマにした話し合いの場や、ケース検討会などに当協会の会員がファシリテーターとして関わることができる。

□交流・親睦事業：イベント開催と関係づくり

本年札幌で開催される「ファシリテーションフォーラム 2011」のテーマに多職種連携ファシリテーションを取り上げ、参加者とともに考える場をつくる。また、地域イベントやニューズレターなどの機会を利用し、テーマに対する考察を深めていく。

また、地域包括支援センターがファシリテーションをテーマにイベントや研究会を開催する場合は、法人として共催・後援するなど、積極的に協力していく。

会員に対して地域包括支援センターの存在を広報し、ファシリテーションを必要としている地域包括支援センターの個人との接点をつくる機会を増やす。双方向の情報・人の流れをつくる中で、当協会の事業への参加の機会を創造していく。

3. 考察と提言 ～ファシリテーションの活用を目指して

1)多職種連携の会議を成功させる3つの提言

本プロジェクトでは、地域ケア会議をモデルケースとして、多職種連携の会議におけるファシリテーションの活用を検討してきた。そこで挙がってきた課題は、介護分野のみならず、医療や教育など他分野でも共通のものである。それは、受益者に提供するサービスが高度化すればするほど、知識やスキルを専門化せざるをえず、職種の壁ができあがって、互いの連携や統合的なサービスをすることが難しくなる、というジレンマである。

これは会議においても同様であり、ジレンマを解消する手段を講じないと、予定調和の形式化した話し合いになり、本当の意味での多職種連携が行われなくなってしまう。当プロジェクトでは、ここまでの調査結果に基づき、ジレンマを解消するためのファシリテーションを考察し、その結果を以下の提言としてまとめていく。

<提言1>会議の内容を整理し、目的に合った会議運営をすべきである

□会議運営といってもいろいろある

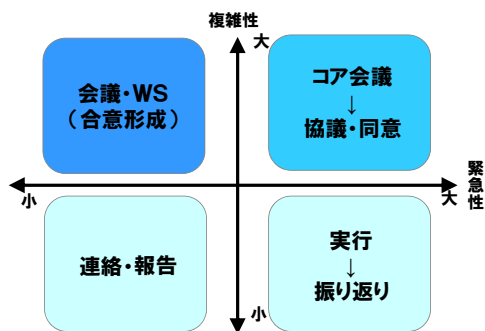
本報告書で再三指摘してきたように、多職種連携という言葉だけが先行して、会議の目的や内容の理解が人によって大きく異なっている。地域ケア会議にしても、ミクロな問題を扱う事例検討会議(ケース会議)をイメージする人もいれば、地域のマクロな課題を検討する福祉まちづくり会議的なものを実践している地域もある。それによって会議運営のやり方が大きく違ってくると、進行する側も参加者する側も理解せず、ファシリテーションを使えばたちどころに問題が解決できると信じている節がある。

□ケース会議におけるファシリテーションの活用法

ケース会議で真の多職種連携を進めるには、1事例で1～2時間程度を要し、著しく解決困難な複雑な事例に絞り込むべきである。そうすればファシリテーションが大いに活用できる(詳細は後述する)。その他の重要度の相対的に低い事例については、地域包括支援センター内でコア会議を開いて原案をつめ、必要であれば他職種と個別調整をするか、同意・承認のためだけの会議を開催することが望ましい。センター内での会議ではファシリテーションが活用できるが、形式的な承認会議では、ファシリテーションが活用できる余地はほとんどない。なお、虐待など緊急度の高い案件は、誰かの判断で動かざるをえず、会議は不要(開くとしても事後に)である。

□マクロな課題を多職種で話し合う大切さ

地域のマクロな課題を話し合う会議は、緊急性は低いものの複雑性が高く、ファシリテーションを大いに活用して、多職種の連携のみならず住民との協働を進めていきたい。そのやり方は、従来のまちづくり会議やワークショップとまったく同様であり、多職種連携だからといって特別なことが必要なわけではない。いずれにせよ、長期的スパンで一つひとつ合意を積み重ねていくことが大切である。



<提言2> 職種の壁を打ち破るチームづくりが必要である

□当事者意識を持ち、全体最適で考える

ケース会議では、ケース担当者が抱える問題に対して、他の専門職種が助言・指導する形になることが多い。下手をすると、参加者全員が問題解決の当事者としての意識が薄れ、積極的に発言しない傍観者になったり、自らの領分を一步も出ない部分最適な発想に陥ったりしてしまう。しかも、職種間の縄張り意識や遠慮もあり、互いに踏み込む(踏み込まれる)ことを恐れる傾向にある。これでは全体最適な解決策を生み出していくことも、新しい視点でアイデアを生み出すことも難しくなる。

□専門家の視点と素人の視点で踏み込み合う

各職種は、各領域の“専門家”としての発言が求められるのは当然であり、加えて他の専門領域に対しても“素人”として意見を述べるのが大切である。それが、専門家が見落としていたり、最初から諦めたりしていた視点に気づかせることにつながるからである。

それに、解決困難な複雑な問題においては、事実を丹念に洗い出し、当たり前だと思い込んでいる常識を疑い、新しい事実や着目点を見つけることが、解決の糸口となる場合が多い。そのためには、常識が違う人が互いの領分に踏み込み合って意見を戦わせることが、ことのほか重要である。また、自分の領分に踏み込まれることを嫌がらず、むしろ歓迎するようなチームの関係づくりを行っていかねばならない。

<提言3> 誰もが簡単に会議運営できるツールの開発が求められる

□対人関係職種ならではの悩み

多職種連携が叫ばれている介護、医療、教育などの分野は、いずれも対人支援を目的とする領域である。従事者の多くはコミュニケーション力や対人力といった社会的能力に優れているものの、論理的思考力や構造化力といった理性的能力については残念ながら十分でない場合が多い。会議の進行においては両者を高度に組み合わせる必要があり、後者が不足していることが会議運営を難しくしている一因となっている。その典型が、今回のファシリテーション研修のテーマとなった「意見がでて、まとめられない」といった現象である。

□分野に応じたフレームワークを開発する

しかしながら、こういった能力は持って生まれた部分も多く、研修などで急に向上するものではない。それよりも弱い部分をツールや手法で補い、強みを活かすことに注力すべきである。

たとえば、今回の研修において、最も参加者の注目度が高かったのがホワイトボードの活用であった。しかも、会議のアジェンダにそってホワイトボードをブロック毎にかき分けていくやり方は、形さえ覚えれば誰もが簡単にできて、会議を舵取りする効果が高い方法である。

このように、会議のプロセスをできるだけフレームワークやツールに落とし込み、ファシリテーターの力量に大きく左右されないようにしておくことで、会議はかなり効果的に進めることができる。多職種連携の分野に応じた会議のパッケージ化が必要であり、本報告書ではケース会議におけるモデルを次節で紹介していきたい。

2)ファシリテーションを活用したケース会議(案)

前節の提言に基づき、ファシリテーションをフルに活用したケース会議をデザインしてみた。このプログラム自体はまだ現場で適用した経験はないが、既に効果を実証済みのツールやフレームワークを組み合わせたものであり、当該分野において多職種連携を促進するものであると確信している。今後、幅広い現場での実践を通じてさらにブラッシュアップしていくことが望まれる。

●会議の準備と場のデザイン

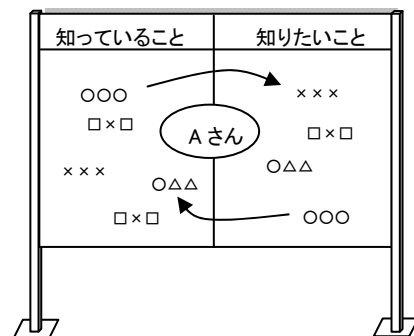
- ・ケースシートを用意して、事前に配付しておく。
 - イメージをわかりやすくするために対象者の写真があることが望ましい。
- ・会場をラウンドテーブル型にレイアウトする(真ん中を空けないように。お菓子を置くのもよい)。
- ・見えやすい位置にホワイトボードを設置する。
- ・コピーの反故紙を A6 サイズに切っておいて、付箋の代わりとする。
 - グラウンドルールとアジェンダをこれにあらかじめ書いておいて、貼り出しておく。

●オープニング

- ・目的とアジェンダを確認し、参加者に期待する役割を伝える。
- ・グラウンドルールを確認する。
 - ①専門家の視点で発言しよう。
 - ②素人の視点でも気軽に発言しよう。
 - ③他の人の発言には、まずは「なるほど！」と言おう。
- ・チェックインでグラウンドルールを軽く実践する。
 - 例)今日の会議に臨む気持ちを順番に発表していく。次の人は必ず「なるほど」と発言してから、自分の気持ちを語る。

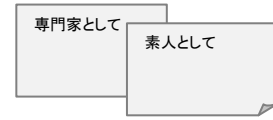
●現状把握と課題抽出

- ・ケースの概要を説明する。
- ・対象者について「知っていること」「知りたいこと」を
どんどん発言してもらう。
- ・出てきた情報を互いに検証する。
 - 意見と事実を切り分け、5W1H(いつ、どこで、誰が
何を、どうやって、なぜ)質問で深掘りする。
- ・事実の概要を軽く整理してまとめ、解決の糸口となる
事実をクローズアップする。



●**解決策の立案と評価**

- ・ケアプランのアイデア出しを行う。
 - アイデアを出す前に、グラウンドルールを再確認する。
 - アイデアは一人2つ以上出す(専門家として/素人として)。
- ・アイデアを整理する。
 - 時間軸(長期-短期)と対称軸(本人-周囲)で。



	短期	長期
本人		
周囲		

●**クロージング**

- ・アクションプラン(To Do リスト)をつくる。
 - 誰が、いつまでに、何をするか。
- ・進捗確認の方法と次の会議の日程を決める。
- ・チェックアウトと振り返り。
 - この会議の時間で感謝したい人に「ありがとう」と言う。

↓

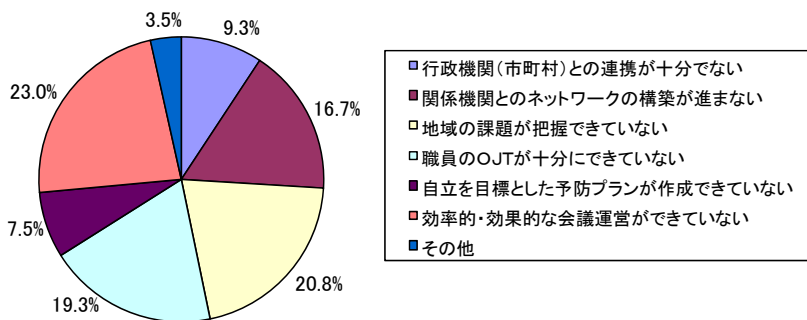
課題	誰が (Who)	いつまでに (When)	何を (What)

4. 調査の記録 ～アンケート結果

前記「地域包括ケア推進指導者養成研修」において、「ファシリテーション技術の修得」と題した講義・演習を担当した際に、参加者を対象にアンケート調査を実施した(N=約 1600 名)。その中からファシリテーションに関連する部分の概要を記載する。

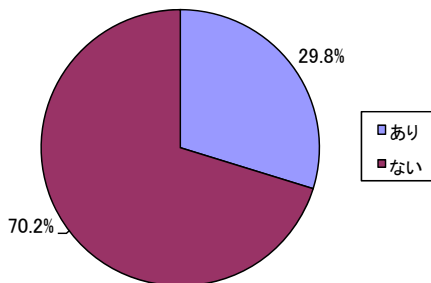
□業務上の課題

～現在、どのような課題を抱えていると感じていますか(複数回答可)。



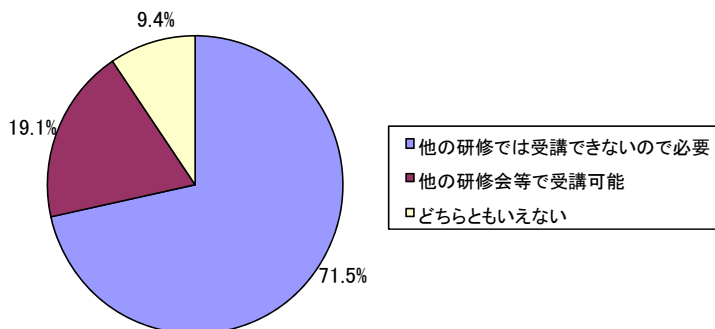
□ファシリテーション研修の受講歴

～同様の研修会を受講したことがありますか。



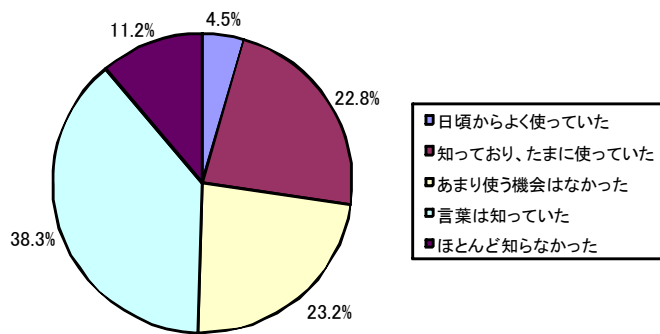
□ファシリテーション研修の必要性

～今度、同様の研修会が必要だと思いましたか。



□ファシリテーション研修の必要性

～この研修に参加する前にファシリテーションについて、どれくらいご存じでしたか。



★厚生労働省主催「地域包括ケア推進指導者養成研修」における「ファシリテーション技術の修得～ファシリテーターの役割と課題解決のための会議のあり方～」の研修実績

研修日時	研修場所	従事者	受益対象者	
			会員	一般
10月13～14日	東京都渋谷区 渋谷アジアビル 501号室	5	0	147
10月27～28日	東京都渋谷区 渋谷商工会館大研修室			
11月24日～25日	北海道札幌市 札幌コンベンションセンター	3	3	97
11月29日～30日	愛知県名古屋市 名古屋市国際展示場	3	1	135
12月6日～7日	鹿児島県鹿児島市 鹿児島県市町村自治会館	2	0	90
12月9日～10日	大阪府大阪市 天満研修センター	2	2	129
12月13日～14日	沖縄県沖縄市 沖縄県市町村自治会館	2	4	34
12月15日～16日	埼玉県さいたま市 さいたま商工会議所	3	1	133
12月20日～21日	東京都江東区 タイム24ビル	2	5	130
1月11日～12日	宮城県仙台市 仙台国際センター	3	0	121
1月13日～14日	新潟県新潟市 新潟ユニゾンプラザ	2	4	65
1月17日～18日	香川県高松市 サンポートホール高松	2	2	36
1月20日～21日	広島県広島市 広島国際会議場	3	5	101
1月24日～25日	福井県福井市 福井商工会議所	2	0	63
1月27日～28日	東京都江東区 タイム24ビル	2	6	121
1月31日～2月1日	福岡県福岡市 福岡建設会館	3	6	100
2月9日～10日	大阪府大阪市 天満研修センター	3	5	140
受益対象者延べ人数 1686名				

多職種連携ファシリテーションプロジェクト報告書

2011年6月4日 1版1刷

発行 (特活)日本ファシリテーション協会
多職種連携ファシリテーションプロジェクト
発行所 〒150-0001 東京都渋谷区千駄ヶ谷 3-12-8
TEL(03)5771-7573 FAX(03)5771-7072
URL <https://www.faj.or.jp/>

Copyright Facilitators Association of Japan 2011

著作者の許可なく無断複写・複製・転載を行うことは法律で禁じられています