

## ツール 29：多様な視点の車輪

### このツールの目的

グループが、できる限りさまざまな観点から問題を見ることができるようにする。

### このツールを使うタイミング

発散のフェーズで、ある問題についてのステークホルダーからの様々な見方を深掘りし、取り入れていくことが重要なタイミング。

### 多様な視点の車輪とは

Charlotte RobertsおよびJames Boswellは、グループが考慮することのできる視点多ければ多いほど、効果的なアクションにつなげられる可能性が高くなるとしている（Senge他, 1994, p. 273）。重要なのは、1つか2つの極端に異なる見方について考えるのではなく、できる限り多くの微妙に異なる視点を体験することである。

このツールは、そのような体験ができるよう助けてくれる。このツールでは、グループメンバーが順番に役割を交代することで、できる限り多くの観点から1つの問題を見ることができるようにする。ここでは、カードを使った最もシンプルなバージョン（テーブル上で回転させることのできる外円部と放射状のスポークでできた大きな紙製の車輪を使うバージョンもある）を解説する。マルチ・ステークホルダーの集まりで、1卓最大8人に分かれてこのツールを使うことを前提としている。

### 多様な視点の車輪 – ステップ・バイ・ステップ

このツールは以下のように行う：

#### ステップ1 – 準備

問題、プロジェクトまたはタスクの名称をOHPか大きなカードに書き、それをテーブルの中央に投影するかまたは置くようにする。（例：「X国立公園の社会的・生態学的・経済的価値を融合する」）

次に、検討することとなる課題にとって重要な6～8名のステークホルダーの名前か肩書をカードに記入する。そのステークホルダーの中には、その場にいる者もいるかもしれないし、その場にはいない者もいるかもしれない。これらのステークホルダーは、短時間のブレインストーミングでリストアップしてもよいし、それ以前にステークホルダー分析を行っているのであればその結果を使ってもよい。（上記の場合の例：現地政府、環境NGO、公園の管理員、公園を散策する人々、公園上流の農家、観光・宿泊業経営者、警察、公園に対して商業上の利害のある企業、等）

#### ステップ2 – 視点の生成

グループメンバーに対し、ランダムにステークホルダーカードを配る。グループメンバーに対し、1人ずつ、自分が持っているカードに記載されたステークホルダーの視点からのその問題に対する理解をコメントしていくよう伝える。

参加者には、そのステークホルダーに自分になった気持ちで1人ずつコメントするよう頼む。たとえば「公園の管理員」というカードを受け取ったグループメンバーは、次のようにコメントする。「公園の管理員である私の視点からは、この状況における重要な要素は…」。

問題については、フリップチャートに黒字で記載し、そこから発展させるアイデアは緑色のペンで別のフリップチャートに記載する。

グループメンバー全員が、それぞれの視点からのコメントを共有できるよう、これを繰り返す。「パス」は認められない。自分のカードのステークホルダーの視点を理解できないと感じるメンバーがいた場合は、彼ら自身に、その人物の役になった気持ちで、次のような質問を自問させるようにする：

- **時間**：私が話そうとしているタイムフレームとは？いつ私はその問題に気付いたのか？事実上、それが私にとっての問題ではなくなるのは、どういうタイミングか？
- **期待**：プロジェクトが予定通り進んだ場合、どんなことが起こると私は予期しているのか？どんなことが起こってほしいと私は思っているのか？私がこの問題に対処することを誰が期待しているのか？彼らは私に何をしてほしいのか？
- **検討**：この問題を私はどれほど詳細に検討しようとしているのだろうか？どれほど離れた位置からこの問題を見ているのだろうか？私が見たところによれば、この問題に関係する他の問題とは？
- **理解**：この問題について、誰も気付いていないが私は気付いていることとは？この問題に対する私の理解とは？この問題に対する私の理解は、どのようなデータに基づくものか？

1ラウンドが完了した後、ステークホルダーカードを集め、よくシャッフルして再度メンバーに配る。前回同様、自分に配られたカードに記載されたステークホルダーの視点で、すでにフリップチャートに記載されているコメントに重ねる形で、メンバーはコメントを共有する。

このラウンドを最低3回繰り返し、メンバーがさまざまな視点を深掘りできるようにする。

### ステップ3 – さまざまな視点を検討する

しばらく繰り返しているうちに、それぞれの視点が全体としてどのようなものが明確になってくる。そこで今度はチームとして、フリップチャート上の課題や発展させるべきアイデアを確認し、その後、それぞれの視点から見た状況について、徹底的に議論する。最後に以下のような質問を行い、このアクティビティを振り返る：

1. 似ている点は何か？そして違いは何か？
2. 異なる視点から何を学んだのか？
3. 新たな意思決定を行う際や、我々の活動の効果を高めるために、それをどのように役立てることができるのか？
4. メンバー自身の視点から：どのような新たな発想が、この問題に対処する上での自分の能力を高めてくれるのか？

さらに知りたい方は：

このツールは、以下を参照した：

Senge, Peter, Bryan Smith, Richard Ross, Charlotte Roberts and Art Kleiner (1994) *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies and Tools for Building a Learning Organization*. Crown Business Publishers 以下も参照のこと：<http://tinyurl.com/nbd9516>