



Title	「研究機関の広報支援のためのワークショップ」の企画実施：科学技術コミュニケーターのネットワーク知の構築を展望する
Author(s)	石村，源生
Citation	科学技術コミュニケーション，3，137-148
Issue Date	2008
DOI	https://doi.org/10.14943/30528
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/32381
Type	departmental bulletin paper
File Information	3_137-148.pdf



報告

「研究機関の広報支援のためのワークショップ」の企画実施 ～科学技術コミュニケーターのネットワーク知の構築を展望する～

石村源生

A Workshop to Support PR Persons of Research Institutes
- toward "Knowledge in Social Network" of Science and Technology Communicators -

ISHIMURA Gensei

Keywords: public relations, professional, career design, workshop, social network

1. 科学技術コミュニケーターとネットワーク知

北海道大学科学技術コミュニケーター養成ユニット (CoSTEP) では、2005年度より科学技術コミュニケーター養成のための教育プログラムを実施している。このプログラムでは、講義・演習・実習という3つの授業形式を組み合わせ、単に知識を伝達するだけではなく、社会と関わりながら実践的なトレーニングを積んでもらうことを目標としている。

この教育実践の積み重ねから浮かび上がってきた重要な点は、コミュニケーターにとって、個人として知識やスキル・経験を習得することもさることながら、他の受講生や専門家などと協働し互いの守備範囲を活かしながら、1人では行うことのできない実践を実現していくことの重要性である。このような協働実践の経験の蓄積を、例えば「個人知」に対する「ネットワーク知」¹⁾と呼ぶこともできるであろう。

ここで、「[知]=[問題解決機能]である」と一応の定義を与えた上で、「個人知」とは、問題を解決するために活用できる「個人の機能」のことであると考え、[問題解決]という目的の観点からは、結果に違いがなければそれを個人で行おうが複数の人間で協力して行おうが構わないはずである。つまり、複数の人間の様々な「知」を集め、それを目的に応じて再構築することができるならば、それは「個人知」と機能的に等価であると言える。この機能的等価物を「ネットワーク知」と呼ぶことにする。ネットワーク知を構成するものは、複数の人間の多様な知の存在と、その分布の相互認識、そしてそれを必要なときに呼び出し、組み合わせ、目的に合わせて再構築する編集能力、ならびに、そういった相互作用を通じてお互いの学習を促進する過程である²⁾。これは、知を個人に属するものとの認識に立つ限り、十分に意識されにくい観点であるが、むしろこのような「ネットワーク知」こそ、社会の中で複数の異なる立場の個人や集団を結びつけて従来成し得なかった問題解決に貢献することが期待されている科学技術コミュニケーターにとって本質的に重要であるというのが、筆者の教育実践経験から導き出された認識である。

従来の典型的な教育や研修では「知は個人に属するもの」との認識に立脚した上での「個人知」の教授が中心だったため、「ネットワーク知」の形成手法についての蓄積は未だに十分であるとは言えない。このような種類の知は、せいぜい経験の中で自然に学び、身につけていくしかないと考えられて

2008年2月18受付 2008年2月18受理
1北海道大学科学技術コミュニケーター養成ユニット
連絡先: ishimura@costep.hucc.hokudai.ac.jp

きた。しかしこの「ネットワーク知」についても、その形成プロセスを支援するための適切な場のデザインを行うことが、ある程度可能なのではないだろうか。

本稿では、筆者らが昨年8月に企画・実施した「研究機関広報担当者の相互支援ネットワーク構築のためのワークショップ」を事例として紹介することを通じて、ネットワーク知の形成プロセスデザインのあり方について展望したい。

2. 研究機関広報担当者の抱える課題

大学や研究機関における広報業務は、代表的な科学技術コミュニケーション活動の一つであると言える。これに携わる広報担当者は、所属組織の目的や研究分野、規模、運営主体等によって、様々な課題を抱えている。わずかなスタッフで広範な業務をこなさざるを得なかったり、ジョブローテーションによって数年毎に全く別の職務を割り当てられたり、引き継ぎやOJTが不十分だったりする職場も少なくないであろう。こういった職場環境におかれている研究機関の広報担当者の中には、広報のプロフェッショナルとしてのキャリアデザインを行うことに困難を見いだしている（あるいは「広報のプロフェッショナルとしてのキャリアデザイン」という捉え方自体現実性が無いと感じている）者も相当割合存在するのではないだろうか。

広報に関する書籍やセミナーはそれなりに存在するが、大半が民間企業向けである。そういった意味では、研究機関広報には、民間企業の広報と比較してノウハウ・方法論の蓄積がまだまだ不十分であると言える。筆者らは、このような困難な状況下で努力を重ねている個々の広報担当者同士が何らかの「横のつながり」を持つことによって、問題の解決に少しでも近づくのではないかと考えた。

参加者が広報に関する一般的知識を学ぶのであれば、書籍を読んだり、従来型のセミナーに参加したりすることで十分である。しかし、研究機関の広報は組織毎の個別事情も大きく違うため、必ずしもそういった媒体で得た情報を自らの置かれた職務環境に適用できるとは限らない。また、学生時代の学びとは違って、社会人、とりわけ専門性の高いプロフェッショナルの学びとは、日々新しく発生する前例のない問題を（他ならぬ自分自身が）解決することに結びつくものでなければならず、書籍やセミナーで情報を得るだけでは十分ではない。

また、近年の雇用体系の変化により、必ずしもすべての組織が個々のスタッフのキャリアを長期にわたって支援するとも限らなくなってきたり、個々人がプロフェッショナルとしての自らのキャリアデザインを、より一層主体的に考えなければならなくなってきたりとの認識がますます強まってきている。そういった中で、広報担当者一人一人は、それぞれの所属組織の課題と広報のプロフェッショナルとしての自身の課題の双方をかかえつつ、それらの解決に向けて日々方法を模索しているのではないだろうか。

こういった状況を鑑みてCoSTEPは、従来型の講演会・セミナーとは一線を画す、広報担当者支援のための新しい支援プログラムの必要性を認識するに至った。次章にて、このような認識に基づいてCoSTEPが実施したプログラムを紹介する。

3. 広報支援ワークショップ

CoSTEPは、2007年8月6日、(独)理化学研究所神戸研究所にて、全国の研究機関の広報担当者を支援するためのワークショップを表1の通り実施した。

目 的 : (1)全国の研究機関の広報担当者が、組織の枠を超えてネットワークを作ることを支援する。

(2) 広報担当者が抱える課題を共有し、効果的な広報活動を開拓する。

日 時 : 平成19年8月6日(月) 10:00 ~ 16:30

場 所 : (独)理化学研究所 神戸研究所

主 催 : 北海道大学科学技術コミュニケーター養成ユニット

協 力 : (独)理化学研究所 神戸研究所 広報国際化室

スケジュール :

時間	内容
10:00	アイスブレイク・主旨説明
10:30	コア・ワークショップ ³⁾
12:30	食事(会場にて同時にパネル展示)
13:30	諸機関の活動報告
15:00	次回に向けて(今後のネットワーク作りのための意見交換)
15:45	神戸研究所見学
16:30	解散

参加者 : 46名(スタッフを含む)

表1 「研究機関の広報支援のためのワークショップ」実施概要

筆者らは、前章で説明したような状況に置かれた広報担当者の支援に必要なのは、「プロフェッショナル同士の相互支援ネットワーク」であると考えた。もちろん、ただ単に「集まってネットワークを作ろう」とかけ声をかけても、それが個々の参加者自身や所属組織の問題解決に結びつく可能性が見えなければ、一度二度は目新しくとも結果的には単に参加者の負担を増やすだけであり、持続可能な形にはならないことは明らかである。また、単に一般論についてディスカッションする形のワークショップを実施しても、「その場限りの盛り上がり」になってしまう恐れがある。

筆者は今回のワークショップ全体の中で特に、10:30 ~ 12:30に実施された「コア・ワークショップ」の企画・設計・運営を担当した。企画・設計においては、参加者同士が各自の課題を組織レベル、個人レベルで開示し合い、互いの課題解決に寄与できる部分を見だし、支援をオファーし合う、という形式を採用した。広報担当者がこのような形式のワークショップに参加することによって、単なるお題目ではない「実際に役に立つ」ネットワーク構築へ向けての第一歩を踏み出せるのではないかと考えたからである。

コア・ワークショップにおいては、参加者が各自の組織レベル、個人レベルの課題を開示し合うこと、あくまで「当事者」として互いに関わり合うことが、本質的に重要な点であると位置づけた⁴⁾。次章では、このコア・ワークショップのねらいについて具体的に報告したい。

4. コア・ワークショップのねらい

4.1. 目的

コア・ワークショップの目的を、以下の三点に定めた。

1. 参加者が、各々の広報業務において抱えている課題を共有する。
2. グループワークによって、各々の課題の解決方法を検討する。
3. これらを通じて、参加者の相互支援ネットワークの可能性を考える。

4.2. 3つの軸

また、今回のコア・ワークショップにおいては、参加者に、「職能軸」「組織軸」「自分軸」という3つの軸を提示し、これらを意識しながらワークショップ中の作業を進めてもらった(表2)。具体的な作業の内容については後述する。

職能軸	広報担当者としての参加者に共通する「プロフェッショナルとしての広報のありかた」を、組織の枠を超えて考える。
組織軸	自分が所属する組織に特有の広報セクションの機能と、そこにおける自分自身の具体的な役割を再確認する。
自分軸	自分の業務を将来へ向けてのキャリアデザインに結びつける。

表2 職能軸・組織軸・自分軸

これら3つの軸を設定した理由は二つある。一つは「問題を分ける」ためである。筆者は、今回のワークショップを企画するに当たり、広報担当者が日々の業務で直面する課題には、「広報という職能固有の問題」「所属組織における広報セクションや広報担当者の位置づけの問題」「自分自身のキャリアデザインの問題」という3つの異なる要素が混在しているのではないかという仮説を立てた。これらが混在したままでは、それぞれの参加者がどの要素に関して言及しているのかわかりにくく、議論がかみ合わない恐れがある。そこで、それぞれの要素を「職能軸」「組織軸」「自分軸」として分解することで、これら異なる要素の存在を参加者が認識した上で議論を進めることができるように配慮した。

もう一つの理由は、このように分解した要素を再び「統合する」ためである。一つのワークショップで、これらの要素の一部だけを採り上げ、解決しようとしても、実際には「職能軸」「組織軸」「自分軸」は相互に絡み合っているため、うまくいかないことが予想された。そこで、ワークショップの設計にあたっては、参加者それぞれが「職能軸」「組織軸」「自分軸」を総合的に捉える視点に自ら気づくことができるようにすることを目指した。

4.3. 「現実の課題」と「協力のオファー」

また、ワークショップの設計においては、参加者に対して以下の二つの条件を提示した。

- (1) 参加者同士が各自の「現実の課題」を持ち寄る。
- (2) 互いの課題解決に寄与できる部分を見だし、協力を申し出合う(=「協力のオファー」)。

参加者が自らの広報業務において抱えている「現実の課題」を扱うことによって、実際にその課題の解決に向けての有益な議論をすることができる。学習に投じることのできる時間が限られている社会人にとって、それが直接仕事に役に立つことは、効果の面からもモチベーションの維持の面からも極めて重要である。「現実の課題を扱うこと」は、社会人の問題解決と学習の分野における代表的な手法の一つである「アクションラーニング」において、その意義が特に強調されているものである(マーコード 2004)。

一方、この場で「協力のオファー」をすることによって、参加者は「約束を守る」ためには、このワークショップが終わってからも互いに連絡を取り合い、実際に協力しあわなければならない。「協力のオファー」は、このような将来にわたる相互支援関係をつくるための仕掛けとして組み込まれたものである。

これら二つの条件設定を通じて、参加者が「当事者」として真剣にワークショップにコミットすることが期待された。

4.4. 活動の継続性

また、このワークショップを一過性のイベントに終わらせることなく、参加者が一堂に会する時間を最大限に有効に使い、かつその後の継続的な成果に結びつけるために、単にワークショップ当日の活動を設計するだけではなく、「(1)プレワークショップ→(2)ワークショップ→(3)ポストワークショップ」⁵⁾ (吉田 2006, 151-164) という一連の文脈を作ること留意した。そのために、参加者には、「(1)プレワークショップ」として事前課題をこなしてから(=「ステップ0」ホームワーク)ワークショップに臨むように要請した。また、「(3)ポストワークショップ」については次章「ステップ7)相互支援ネットワークの構築」によって実現することを目指した。

ステップ0)ホームワーク

目的：自分の「組織軸」を整理する。

方法：

- 1.自分の所属する機関・組織のミッションと短(中)期目標・課題を記述する。
- 2.広報という手段を使って、上記ミッションや短(中)期目標の達成、課題の解決に今後どのように貢献できるか、を考える。(=「広報機能の洗い出し」)

5. コア・ワークショップの構成

本章では、コア・ワークショップの構成について詳述する。ただし、本稿はあくまでワークショップの手法について論じることによって、広報担当者、ひいては科学技術コミュニケーターのネットワーク知形成のための有効な方法論を考察することを目的とするものであり、ワークショップで交わされた意見の具体的内容に立ち入って広報業務の実際について議論するものではない。また、参加者の具体的な意見内容については主催者・参加者共に守秘義務の約束を交わしており、これを許可なしに公表することはできないことを付記しておく。

さて、ワークショップのスケジュールについては、以下のように計画された(表3)。

ステップ1)ホームワークシートの発表(グループ)	24分
ステップ2)相互インタビュー (ペア)	24分
ステップ3)アクションプランの作成(個人)	10分
ステップ4)アクションプランの発表から実現のためのオファー (グループ)	54分
ステップ5)ふり返り(全員)	8分

表3 コア・ワークショップのスケジュール

このワークショップの各ステップ(1～5)について順を追って説明する。

ステップ1)ホームワークシートの発表

目的：メンバー各々の「組織軸」についての情報を共有する。

方法：

- ・配布した名簿に従ってグループに分かれ、それぞれテーブルにつく。各自持参した2枚のホームワークシートの内容を、順番に発表する。

時間：一人あたり4分×6（人）＝24分（発表3分＋質疑1分）

ステップ2)相互インタビュー

目的：「自分軸」を整理し、「組織軸」に「自分軸」を組み入れる。

方法：

- ・2人一組になり、お互いにインタビューを行う。
- ・聞き手は、次のことを聞く。
 ☆「ホームワークシートに洗い出した広報機能のうち、あなた自身が実現のために取り組むことができると思う業務は何でしょうか？具体的にあげてください。」
 ☆「それらの業務を遂行することであなた自身の今後のキャリアの可能性がどう広がると思いますか？」

時間：12分×2＝24分

ステップ3)アクションプランの作成

目的：「組織軸」と「自分軸」の将来像を描く。

方法：

- ・聞き手の書いてくれたメモを元に、自分で今後半年から1年で実現できそうなアクションプラン（＝行動計画）をまとめ、配布された用紙に書く。

時間：10分（個人作業）

ステップ4)実現のためのオファー

目的：「職能軸」の観点から、メンバーが互いに協力できる部分を見いだす。

方法：

- ・作業3の用紙を元に、各自のアクションプランを発表する。これは、実際に自分が実施することの決意表明（＝コミットメントの表明）。
- ・このとき、グループの他のメンバーは、発表者のアクション実現のためにどのような協力ができるかを考え、具体的な行動をどんどん申し出る（＝オファー）。
- ・申し出たことは配布された付箋紙に書き、発表者の持っている用紙に貼り付ける。

時間：一人あたり9分（発表5分＋オファー4分）×6（人）＝54分

ステップ5)振り返り

目的：コア・ワークショップ全体について振り返る

方法：

- ・グループで話し合われた内容やコア・ワークショップのプロセスについて感じたこと、気づいたことなどを参加者全員が自由に発言し合い、共有する。

時間：8分

また、表3には明記されていないが、コア・ワークショップ終了時に「ステップ6」結果の共有」を行った。

ステップ6)結果の共有

目的： コア・ワークショップの体験を記憶にとどめ、今後の相互交流のきっかけとする。

方法：

- ・最後に全員の用紙を集め、コピーをとり、今回のコア・ワークショップ参加者全員で共有する。

さらに、ワークショップ終了後のネットワークの構築と発展をねらいとし、参加者に以下の呼びかけを行うこととした(=前章「(3)ポストワークショップ」)。

ステップ7)相互支援ネットワークの構築

目的：「組織軸」「自分軸」「職能軸」を活かした相互支援ネットワークの構築

方法：

- ・自分のグループ以外の参加者の発表資料を読む。
- ・アクションプランに協力できたら、メーリングリストなどを通じてオファーをする。
- ・アクションプランの実行結果(あるいは途中経過)について、可能な範囲でメーリングリスト上で報告する。
- ・今回のワークショップの実施をふりかえりつつ、今後参加者同士でどのような相互支援ができるか、意見交換する。

6. コア・ワークショップの実施

実施概要は、以下の通りである(表4)。

時間：	120分
参加者数：	28名
グループ数：	5
メインファシリテーター：	1名(筆者)
グループファシリテーター：	各グループ1名(CoSTEP受講生・教員)
運営スタッフ：	数名(CoSTEP受講生・教員)

表4. コア・ワークショップ概要

開会後、研究所講堂にて全体の開催趣旨説明を行った後、コア・ワークショップについての説明(ほぼ本稿前章に対応する内容)を行った。その後、隣接するオープンスペースに会場を移し、コア・ワークショップを実施した。ただし、予定していた時間を超過したため、「ステップ5」振り返り」を省略した。

7. 評価

今回のコア・ワークショップの評価について、本稿では

- (1)ワークショップについての参加者に対するアンケート結果
 - (2)ワークショップ終了後のネットワーク構築の継続と発展
- の2つの点から検討する。

7.1. アンケート概要

今回のワークショップ全体について、参加者に対するアンケートを実施した。実施概要は以下のとおりである(表5)。

配布日：2007年8月9日

配布方法：今回のワークショップ参加者用に設置したメーリングリストにて配布

回収方法：各自メールにて回答

回収数：12人(回収率：43%⁶⁾)

アンケート項目：

○今回のプログラムについてのご意見、ご感想をお聞かせください。

(1) ワークショップ(午前)

(2) 活動報告(午後)

(3) 次回に向けてのディスカッション

(4) 理研見学

(5) ラウンジ内展示

(6) 会場運営全般

(7) その他、全体

表5. アンケート実施概要

7.2. アンケート結果

今回のコア・ワークショップについての直接の質問項目である「(1) ワークショップ(午前)」についての回答データを、下記に全て掲載する(表6)。また、他の項目への回答や、回答書式に従っていない回答についても、コア・ワークショップに関すると思われる部分については併せて掲載することとした。ただし、内容のまとまり毎に筆者が見出しを付けて分類した。また、実名の部分はアルファベットに置き換えた。

●全体

・形式としては、良かったと思います。

●ワークショップの設計

・アクションプログラムに対するオファー提供も自らがその立場に立って考えることにもつながることから、良い試みだと思いました。

・ワークショップで、ホームワークシートを用いたことは非常に良かった。しかし、参加者のほとんどが、自分のシートを作成してこなかったことが非常に残念だった。ホームワークシートを作成することにより、自分の仕事を見直すことが、出来たのは良かったです。自分軸にたって、ホームワークシートをまとめる時間がほしかったです。

●ワークショップの運営・ファシリテーション

・参加前、宿題作成の時から何をどのように書いたら良いのか迷い、不安の中で参加しました。また、参加者が大学だけでなく、研究所の方が多かった事も不安対象の一つだったのですが、各グループにCoSTEPのメンバーの方がファシリテーターとして参加してくださり上手に誘導してくださったので、短時間にもかかわらず有益な場を構築できたと思います。

・ファシリテーター役が参加者の話の方向や進行を気遣って下さっていましたが、当初のワークショップの設計どおりには進まなくて、大変だったと思います。

・CoSTEPの皆様、理研神戸の皆様のおかげで、とてもスムーズに進んでいたと思います。ワークショップのタイムキーパー Tさんも完璧でした。

- ・参加者は皆さん大人ですし、企画する側は微細な点まで手は尽くせないとは思いますが、限られた時間を有効に活用するためには、グループ内での進行役を主催者側が用意して、運営するという手法もあるのかな、と感じました。(勝手なことと言ってすみません)
- ・午前のチームに分かれての作業は、チームメンバー間の意思疎通の仕掛け(自己紹介→相互質問タイム等)、各人に各作業の内容と位置づけを十分に把握させること、各作業の時間的余裕を持つこと等・・・が必要であったと思います。各作業内容(何を何のためにやるのか)がよく分からないままに、事務局メンバーから「ハイ、あと〇分ですから・・・」と、未消化のままに押し流された受講者も多かったのではないのでしょうか。

●参加者同士の意見交換

- ・違った職場環境の人がいたことも、いつもとは異なる視点からの意見を聞くことが出来て良かったと思います。
- ・情報交換：他メンバーからの情報・アドバイスが刺激になると同時に、自分の組織・取り組み等を客観的に整理することができました。
- ・課題の共有：同じような問題を抱える人が多いと知り、勇気づけられました。
- ・大学と他の研究機関では広報の体制が随分と違う印象を受けました。研究機関では、主に研究者が広報を担当している。大学では、事務職員が広報を担当しているようでした。広報の方法においては多いに共通点がありますが、進め方などについては、差異が大きい気がします。しかし研究機関の活動も大変参考になりました。
- ・ほかの人が考えていることを聞いて、広報の持つ機能が自分が思っているよりも深くて驚きました。広報部門にいらっしゃる方と、別の仕事もあるけど広報も掛け持ちしているという方がいて、そもそも使える予算や権限が異なっていたのですが、それでもいろいろな話が聞けてよかったです。
- ・機関によって広報の目的も方針も大きく異なるので、ワークショップの内容に難しい面もあったが、異分野における広報について話を聞くことができ、有意義だった。

●時間配分

- ・残念ながら、少し時間が足りなかったような感じです。
- ・ワークショップは予定以上に時間がかかってしまい、議論が充分でできなかったのがもったいないし、残念です。
- ・内容としては1～2日かけてやることだと思うので、そのくらいの時間がほしかった。いずれにしても最初の触りとしては良かったと思う。
- ・開催協力者としては、もう少し余裕を持って、お互いの意見が反映できるようなスケジュールで進められれば良かったと思います。
- ・同じ班の方と親しくするには良い機会でしたが、自分自身の問題解決ができたかと言われれば、少し物足りなく思いました。互いの問題を提供しあい、共感しあうばかりで、実際の解決方法を見いだすには、時間も少なかったように思います。
- ・ほぼ皆が初対面の状況なので、もう少し時間をかけてお互いの仕事を理解したかった。
- ・今後も参加させていただきたい気分ですが、今回、参加できたのは日帰りの距離だったからで、おそらく泊付きの出張となるとなかなか許可がありません・・・。

- ・ 4人だったので時間配分もちょうどよかったように思います。
- ・ 時間配分と言うよりも、皆さん初めて顔を合わす方が殆どですので、グループ内での進行役をお互いが牽制しあった感もあり、スムーズに運べなかったことも一因かと感じました。

●事前の主旨説明

- ・ ワークショップの内容については、やはり申込み段階で多くの人がイメージしていた物とは違っていただけないかと思う(私を含め)。人数把握など色々問題はあったと思うが、呼びかけの段階でもう少し内容を明確にできれば良かったと思う。しかしこの点についてML上で意見があった際には、非常に適切に対応されていたと思います。

●ワークショップのテーマと参加者のニーズ

- ・ 今回のWSについては(というかどのWSでも)、役に立つと思う人も居ればそうでない人も居ると思うので、願わくば、もう一本ぐらいもう少し一般的なWSを同時に走らせても良かったかも知れない。
- ・ 広報にはまだ1年半の経験しかなく、ノウハウが少ないだけに、情報を得られることを期待しての参加でした。なので、「一緒に考えよう」という午前のワークショップは少し期待とは違いましたが、同じ広報に携わる知人が多く増えたことは、とても心強く、この研修に参加させていただいてとても良かったと思っています。主催の皆様には大変お世話になりました。ありがとうございました。

●ワークショップ参加者以外への情報提供について

- ・ 研修に参加せずとも、後にそのときの概要などをいただくことができれば、私としては嬉しいです。

表6. アンケート結果

9. 考察

主として、「時間が足りなかった」という点に問題の指摘が集中している。コア・ワークショップに割り当てた時間に対して、設定したタスクが多すぎたものと考えられる。また、「事前の説明が不十分だった」という指摘については、コア・ワークショップの具体的な内容についての参加者への説明が、準備が間に合わずにワークショップへの申し込み手続き後になってしまったことによるものであると考えられる。

今回、上記のようなプログラム運営上の基本的条件についての筆者ら運営側の不手際のため、(恐らく)「職能軸」「組織軸」「自分軸」「現実の課題」「協力のオファー」というプログラムデザインの本質の部分に参加者の評価・批判の焦点があたりにくくなってしまったことは、極めて残念であった。このようなプログラムデザインの有効性の検証は、今後改めて行っていかなければならないであろう。

また、「参加者のバックグラウンドが違うので課題を共有しにくい」という指摘も目立った。これについては、バックグラウンドが近いもの同士で分科会を行うなどの解決手段が考えられるが、分科会は一定の参加規模と運営体制がないと成立しづらいという難点がある。さらには、参加者が多様だからこそ得られるものも少なくないと思われるので、この点については意見の分かれるところであろう。

上記をはじめ、今回指摘された課題をふまえてワークショップの手法をさらに改善し、今後も継続的に実践を試みていきたい。

なお、このワークショップの「延長線上に位置づけ」⁷⁾られるものとして、第2回サイエンスアゴラ(2007年11月23日～25日)においてプログラム「研究機関の広報の役割」(24日、産業技術総合研究所主催)が開催された。このプログラムにおいて、広報スタッフの全国的ネットワーク作りに向けての呼びかけが行われた。

10. おわりに

10.1. 科学技術コミュニケーターの相互支援ネットワーク

本論では、研究機関の広報担当者のネットワーク構築を支援する目的で開催したワークショップ、特にその中で筆者が企画したコア・ワークショップの企画・運営・評価について紹介した。今回のワークショップ参加者から得られた貴重な意見を参考にして、今後も、広報担当者をはじめとする幅広い立場の科学技術コミュニケーターの相互支援ネットワーク構築に資するプログラムを企画・実施していきたい。

ここで、科学技術コミュニケーターの相互支援ネットワークの重要性について簡単に整理してみたい。一概には言えないが、一般に科学技術コミュニケーターは以下のような環境条件で活動していることが多い。

- ・ 科学技術の全ての分野を1人でカバーすることはできない。
- ・ 一つのプロジェクトを成し遂げるには、多様なスキルを持ったコミュニケーターが協働しなければならない。また、多様なステークホルダーの協力を得なければならない。
- ・ 科学技術は日進月歩であり、常に学び続けなければならない。
- ・ 任期制のポストの場合、職場が変わることで元の職場で培ってきた人的ネットワークや情報資産が失われてしまう可能性がある。
- ・ 人材育成プログラムを修了することが、必ずしもポストに確実に結びつくわけではない。

このような環境条件下で活動する科学技術コミュニケーターに対しては、相互支援ネットワークによるエンパワーメントが必要かつ効果的であると考えられる。雇用などの社会環境条件を根本的に変えることは、それが望ましいものであったとしても大変困難で、多数のステークホルダーを巻き込んだ、多大な時間を要するものになるのに対し、相互支援ネットワークの構築は原則的には「当事者」によるものであり、当事者同士が意志を持てば実現するものだからである。

その際、互いに立場の違うコミュニケーター同士が、それぞれの立ち位置をマッピングし、相互接続を可能にするためには、今回のコア・ワークショップで活用を試みたような「職能軸」「組織軸」「自分軸」という枠組みの活用が有効であると思われる。また、「実際に役に立つ持続可能な」ネットワーク構築のためには、今回のような「現実の課題」「協力のオファー」といった仕掛けが有効であろう。人材育成機関には、このような枠組みに基づいたネットワーク構築支援を積極的に行っていくことが求められる。

10.2. 個人知からネットワーク知へ

ここまで、CoSTEPが企画・主催した広報支援ワークショップの方法論と参加者の評価について報告した。本稿は、このワークショップの事例から、個人知に対するネットワーク知を獲得するためのプロセスデザインについての展望を導き出すことを射程にのべている。近年、このようなネット

ワーク知の社会における重要性についての認識はますます高まってきていると言えるが、それに対して教育現場では、それを効果的に育てていくノウハウ、あるいはそのようなコンセプトの教育を適切に評価する手法がまだまだ十分整っているとは言えないであろう。

その観点から見ると、CoSTEPのような人材養成機関を単に受講生に「個人知」を付与する組織として理解すると、その本質を見誤る恐れがある。CoSTEPの場合で言えば、受講生・修了生や数多くの協力者、協力団体（「応援団」など）、CoSTEP教員、北海道大学関係者等が、この3年間の教育実践を通じて厚みのある「ネットワーク知」を構成し、発展させてきたと言える。このような「ネットワーク知」こそが、社会における科学技術コミュニケーションを支える資産（「社会関係資本」とも呼べるもの）なのではないだろうか。

謝辞

今回の「研究機関の広報支援のためのワークショップ」プログラム全体は、CoSTEP教員の難波美帆氏ならびに理化学研究所神戸研究所の南波直樹氏によって企画・設計・実施された。またワークショップ当日の運営に際しては、CoSTEP教員の岡橋毅氏、CoSTEP受講生有志の協力を得た。

そしてなにより、全国から今回のコア・ワークショップを含むプログラムに参加していただき、貴重な体験を共有して下さった研究機関の広報担当の方々に、深く御礼申し上げたい。

注

- 1) ネットワークを形成するということは、価値観を同じくするという意味ではない。むしろ多様な価値観やバックグラウンドを持った個々人が、互いにチェックしあい、バランスを取り合いながら協働することを意味する。
- 2) もちろん「呼び出し」に応じてもらうための信頼関係の構築は大前提である。
- 3) この部分のプログラムは開催時には「ワークショップ」と呼ばれていたが、今回のイベント全体の呼称と区別するため、本稿ではこれを「コア・ワークショップ」と呼ぶことにする。
- 4) 組織としての守秘義務、個人として開示しづらい情報もあるので、各参加者の判断で、可能な範囲の情報を出し合ってもらうことにした。ただし参加者には、あえて「当事者」としての切実な問題に（可能な範囲で）踏み込むことでワークショップの目的を達成したいという意図を強調した。
- 5) 吉田の言葉では「研修前」「研修中」「研修後」
- 6) 回収率が低いのは、ワークショップ終了直後に会場で実施したのではなく、後日メールによる回答という形式をとったことが一因であると思われる（終了直後に実施する時間がとれなかった）。
- 7) サイエンスアゴラ2007 オーガナイザー通信「研究機関の広報の役割」<http://scienceportal.jp/scienceagora/agora2007/communication/071017.html>

●文献：

- マーコード 2004:清宮普美代他訳『実践 アクションラーニング』ダイヤモンド社; Marquardt, M.J., Optimizing the Power of Action Learning, Davis-Black Publishing, 2004.
- 吉田新一郎 2006:『効果10倍の＜教える＞技術』PHP研究所。

本稿は、科学技術振興調整費新興分野人材養成プログラム「科学技術コミュニケーター養成ユニット」における活動成果の一部である。