

／ 職場・学校・地域・家庭で活かせる ／

コミュニケーションの質の高め方

— withコロナ時代の人間関係の心得と働きかけ — 開催報告

今年度の「ダイバーシティ・スイッチ」(主催:三重県)では、コロナ禍によって対面や集う機会の数が減り、それによるコミュニケーション不足は、すれ違いや意欲の低下、孤独などのさまざまな問題を生みだしていることから『コミュニケーションの質の高め方』をテーマに全4回の講座をオンラインで開催しました。前半2回の講座では、コミュニケーションの質を高めるための考え方を「自分へ」と「相手へ」の視点から、ワークショップ形式を取り入れながら学びました。両日合わせて企業、行政、NPO、個人などさまざまな86名が参加し、ダイバーシティについて考えを深めました。

「わかる」講座(基礎編)

第1回「無意識の偏見」に気づく (参加者:44名)

日時 11/26(金)19:00-21:00

あせが じゅん

講師 阿世賀淳氏/Man in the Mirror代表



大学卒業後、5年間行政職にて地域ビジョン策定を行う。その後グロービス経営大学院にてMBAを修了。4年間で2社ベンチャー経営を経験。遊びを使ったチームビルディングプロデュースやCMOを務める。退任後、Man in the Mirrorを創業。経営者・マネジャーを中心にコーチング、1on1を提供。組織開発のファシリテーターも行う。

内容

多くの方が、無意識のうちに持っている偏見があります。それに気づくことは、人への接し方が変わり、風通しの良い人間関係にもつながります。組織開発のファシリテーター・コーチングを担う講師から、自分の中の価値観を見直す方法を学びました。

参加者の感想より

- これまで思い込みで判断してきたことが多かったが、視野を広げていきたいと思った。
- 真逆の行動をすることで、思い込みが変わるということが興味深かった。取り組んでみたい。

「わかる」講座(基礎編)

第2回 違いを認め合える対話の方法 (参加者:46名)

日時 12/10(金)19:00-21:00

いなば ひさゆき

講師 稲葉久之氏/フリーランス・ファシリテーター



南山大学大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻修了。修士(教育ファシリテーション)。青年海外協力隊、国際協力NGOとしてアフリカでの国際協力活動に従事。帰国後、日本のまちづくりNPOスタッフを経てフリーランスとして独立。現在はまちづくりなどのワークショップの企画運営、研修講師などを務める。愛知淑徳大学、金城学院大学、名古屋外国語大学、日本福祉大学非常勤講師。名古屋市立大学研究員。

内容

仕事や暮らしのなかで、「言ったことが伝わらない」「相手の言っていることが分からない」と悩み、困っている方へ向けてまちづくりなどのワークショップを担う講師から、違いに自然と気づき受け入れられるコミュニケーションの方法を学びました。

参加者の感想より

- いかに普段自分は、あいまいな言葉で話しているかに気付かされた。
- ものの捉え方・考え方が異なることを前提に接してコミュニケーションしていきたいと思った。

「わかる」講座(基礎編)

第1回 「無意識の偏見」に気づく 概要



阿世賀氏は、まず「なぜ、無意識の偏見があるのか」をふり返り、そもそも多くの人は自分が持つ思い込みや偏見に気づいていないことから、それらを気づくこと(意識化)に乗り越えるヒントがあると伝えました。また実際に企業等の組織で起こりがちな場面を想定したグループ対話を実施。年齢、性別、国籍など目に見える情報だけで判断し、わかった気にならず、社会的背景や価値観など「目に見えない情報」を意識する重要性を伝えました。

また組織の中では価値観・能力の決めつけ、理想の押しつけなどが生まれやすいと言及。自分の思い込みに気づくために、自分と他者は同じではないことを前提とし、一人ひとりの価値観を確認すること、ヒト(人)とコト(発言、言動)をわけて考えることがポイントだと話しました。

後半は、簡単なワークを通じて「一度気づけば、次第に気づきやすくなる」ことを説明。また「思い込み=感情の大きさ(強い体験)×回数」なので、異なる体験が思い込みを変える可能性があることを伝えました。そして思い込みとうまく付き合うためには、これまでと異なる体験を意図的にすること、相手に聴く・他の情報に当たるなど“確認すること”が重要だと伝えました。また継続的に取り組むために、仲間とフィードバックし合う環境を自ら作ること、「心のあと味」など自分の内面に目を向けることが大切だと話しました。

コロナ禍で対面でのコミュニケーションが減り、様々なすれ違いが生じています。そんななかでダイバーシティを推進するには、まずは自分自身を内省し、相手の内面を深く知ろうとすることがらだと改めて感じる内容でした。

「わかる」講座(基礎編)

第2回 違いを認め合える対話の方法 概要



稲葉氏は、まず現代は多様性の時代であり、例えば、年齢や性別だけでないさまざまな多様性への認識が進んでいること、企業や組織のなかでも雇用形態や働き方などの多様化が進み、社会においても組織においても「みんな同じではない」ことを話しました。またコロナ禍など先の予測できない事態を例にあげ、これからの「正解がない、過去の経験が生かされない時代」には、個々の意見を尊重し、率直に意見を語り合える関係づくりが必要であると伝えました。

そのためにも、お互いが向き合い、新たなものを共に創り出そうとする『対話』がポイントになることを伝えました。まずは①みんな違うということ、②誰が正しいか？は分からないこと、③伝わらないのには自分も原因があることを自覚することが大切だと伝えました。

対話は「自分と意見が違う、理解が違う」ところから始まります。後半は対話の方法を説明。例えば、伝える時は曖昧な表現を避け、具体的に話すことで誤解をなくすこと、聴く時はまず最後まで聴き、反応はその後がベストだと話しました。また認識が一致しているかの確認も大切だと伝えました。

実際に「伝え方」「聴き方」を意識したグループ対話を実施し、ふり返りも行いました。そしてまずは自分から関わり方を変えることが必要だと伝え、多様性を活かす社会をつくるために対話からはじめてみては、と締め括りました。

「一人ひとり違った個性や能力を持つ個人が尊重される社会」をつくるには対話が必要不可欠です。それぞれの日常の現場ですぐに生かせるダイバーシティ推進のヒントがたくさんありました。