

職場・学校・地域・家庭で活かせる 「問い」からはじまるコミュニケーション 開催報告

今年度の気づき合う講座「ダイバーシティ・スイッチ」(主催:三重県)では、『「問い」からはじまるコミュニケーション』をテーマに全4回の講座を開催しました。前半2回はよりよいコミュニケーションに向かうための「問い」の作り方をワークショップ形式で学びました。両日とも企業、行政、NPO、個人などさまざまな209名が参加し、ダイバーシティと問いについて考えを深めました。なお今年度はZoomを活用したオンラインで開催しました。

各回の概要

第1回「問いを知る」

日時:10月15日(木)19:00~21:00開催/参加者:117名

性別、年齢、国籍、考え方、性格などさまざまな違いから「わかりあえない」と感じるとき、その背景には思い込みや偏見、固定観念などがあるかもしれません。当たり前だと感じていることも「なぜ？」を問い直すと、新しい視点が生まれたり、「よい問い」を設定すると深い対話や新たな発想が生まれたりします。第1回目では、そもそも問いとは何か、多様性の時代になぜ「問う」ことが大切なのかを講義と参加者同士の対話を通じて考え合いました。



第2回「問いをつくる」

日時:11月06日(金)19:00~21:00開催/参加者:92名

問いをつくるときは、いきなり作るのではなく、ものごとの本質を捉え、問いをデザインする力が必要になります。1つのテーマに対して、さまざまな角度から考え、他者と話し合いながら、丁寧に問いをつくっていく過程をワークを通じて体験しながら学びました。参加者からは「自分自身に問いかけても出てこない言葉を別の方から聞くことができ、新たな視点を増やすことができた」「多様性とは何か、問い続けたいと思った」などの感想が生まれていました。

講師(共通)



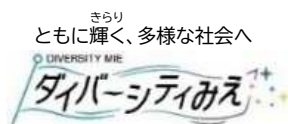
しおせ たかゆき

講師 塩瀬 隆之氏 (京都大学総合博物館 准教授)

京都大学大学院工学研究科修了、人工知能による熟練技の伝承システムの研究で博士(工学)。2012年経済産業省課長補佐(技術戦略担当)。2014年京都大学総合博物館准教授 復職。経済産業省産業構造審議会イノベーション小委員会委員。2020年大阪・関西万博日本館基本構想ワークショップ有識者。NHK Eテレ「カガクノミカタ」番組制作委員。著書に『インクルーシブデザイン』(学芸出版社、2014)、『問いのデザイン』(学芸出版社、2020)。

ダイバーシティ・スイッチ2020とは…

「ダイバーシティ(diversity)」は日本語に訳すと「多様性」。三重県では、一人ひとりが尊重され、多様性が受容され、違った個性や能力を持つ一人ひとりがよい意味でお互いに影響し合うことで、相乗効果を社会に生み出す「ダイバーシティ&インクルージョン」の意味も込めて「ダイバーシティ」の言葉を使用しています。「スイッチ」は「切り替え」という意味です。三重県では、社会の中のさまざまな多様性を感じる講座を通して、自分の中の価値観や他者との違いに気づき、他者を思いやることのできる多様性社会に切り替えていく、気づきの場として「ダイバーシティ・スイッチ2020」を開催します。



きらり
ともに輝く、多様な社会へ

ダイバーシティ(diversity)は、日本語に訳すと「多様性」です。三重県では、一人ひとりが尊重され、多様性が受容され、違った個性や能力を持つ一人ひとりがよい意味でお互いに影響し合うことで、相乗効果を社会に生み出す「ダイバーシティ&インクルージョン」の意味も込めて「ダイバーシティ」の言葉を使用しています。三重県では都道府県で初めてダイバーシティ推進方針を策定し、取り組みを進めています。

詳しくは…

10/15「問いを知る」概要版

当日は、講義とブレイクアウトルームでの対話やチャットでの共有を繰り返しながら「問いをつくるとはどういうことか」について考えを深めていきました。

まずは3つの問いかけ(質問・発問・問い)の違いを説明。「質問」は問う側は答えを知りませんが、問われる側は答えを知っています。「発問」は問う側は答えを知っていますが、問われる側は答えを知りません。問う側・問われる側の両方が答えを知らないのが「問い」です。「問い」は、両方が考え始めることで新しい考えが生まれ、お互いの答えを聞くことで関係性に変化が生まれます。また答えが出て終わりではなく、問うことでまた新しい問いが生まれ、関係性が変化することを繰り返すことが大切だと伝えました。

また問いをつくる時は「仲間が増えるかどうか」という視点も重要です。どんな文章でも文末に「？」が付くことで思考のボールが相手に移ります。どんな問いなら「自分ごと」として一緒に考えたいかを意識して問いをつくることも大切だと伝えました。

後半は、「無意識の排除」に気づく体験ワークをしました。参加者にコーヒークップの絵をかいってもらうワークで、ほとんどの人が取っ手を右側に描くなかで、左側に描く人も少数いました。

またLGBTQのトイレマークについて考えるワークも実施しました。まだ社会的合意がされていないテーマに対して、自分ならどんなマークにするかを伝え合うことで、ありのまま社会参画するとはどういうことかを考え合い、話しあうことの大切さを伝えました。

また問いをつくるポイントの1つとして、「働くとは何か」を問われても答えにくい、『あなたの中での「働く」の反対語・類義語は何か』と問うことで答えやすくなる、と紹介。他の人がどう考えているか知りたい、と思わせる問いかけが有効であることを伝えました。

最後に高校生が「貧困」について考えたワークショップ事例を紹介し、自分の中でテーマを徹底的に言葉が渴望するまで考え抜くことで、他の人の考えが知りたくなり、必ず問いが生まれると伝えました。

11/06「問いをつくる」概要版

当日は講義とブレイクアウトルームでの対話やチャットでの共有を繰り返しながら「問いのつくり方」について考えを深めていきました。

まず最初に「1カ月間、目玉焼きを1種類の方法でしか食べられないとしたら？」というテーマで参加者同士で対話し、食べ方を決めるというワークをしました。議論の後、決めた後の率直な気持ちをチャットで共有。「納得した」「妥協した」「決めてもらってよかった」「どうでもよかった」などの多様な意見が生まれました。そしてこの感情は、ダイバーシティに対する態度にも通じるものがある、と伝えました。

その後「多様性とは何か」についての考えをグループで対話しました。「多様性が大事だと思っていたが押しつけになっているかも」「多様性にネガティブな部分もあるのでは」などさまざまな視点からの意見が聞かれました。

そして考えをさらに深めるためにあえて天邪鬼な視点からダイバーシティを考えるワークを実施しました。

具体的には、参加者それぞれが架空のチームのリーダーと仮定し「チームの多様性を打ち消す、機能させない方法」を考え合いました。例えば「全員同じ髪型・服装」「夕方6時以降しか会議をしない」「全員男性の組織」などさまざまな意見が出ていました。

また今、組織でダイバーシティが大切と言われるなかで、外国人や障がい者、女性をそれぞれ雇用するだけでダイバーシティといえるのか、と問題提起しました。自治体での障がい者雇用の先進事例等を紹介し、これからの組織は、全員同じ形のタイルマネジメントではなく、違いを活かしてつくるステンドグラスのようなマネジメントに取り組むことで、新しい価値が生まれ、より強靱な組織になると伝えました。

そして、最後に改めて「多様性とは何か」を考え合いました。参加者からは「結局多様性が何かさらに分からなくなった。心地いいモヤモヤがある」「これからも問い続けていきたい」などの声が生まれていました。