

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 ダイバーシティ推進ツール体験会 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。後半2回は、ダイバーシティを職場や地域での課題としてより身近に体感してもらうために、有識者からの話題提供と試作中の「ダイバーシティ問いかけカード」の体験会を実施しました。お互いの違いに気づき、認め合い、思いやりのある関係性へ向かうための「問い」を考え合いました。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3回『組織・学校で活かす「問い」を考えよう』

日時:2月9日(火)13:30~15:30開催/参加者:26名

企業や教育機関など、組織内でのコミュニケーションに課題を感じる人を主な対象として開催。

[話題提供] 菅生 としこ氏(株式会社AWESOME EYE代表取締役)

[カード体験会ファシリテーター]川北 輝氏(津市NPOサポートセンター理事長)

参加者の感想より

- 他の参加者の方と話をする中で意識されていなかった考えが意識化できた。
- 意見の違う人ともきちんと向き合って話してみたいと思った。
- 他の参加者の意見が自分とは視点が違う点が多かったので自分では気付けない事に気づけた。
- 提示された問いに対して、問い自体の前提の捉え方も人それぞれであることを体感した。

第4回『地域・家庭で活かす「問い」を考えよう』

日時:2月15日(月)19:00~21:00開催/参加者:36名

自治会、NPO、市民活動または家庭、友人関係などのコミュニケーションに課題を感じる人を主な対象として開催。

[話題提供]片上 聡一郎氏(未来づくりラボ 共同代表/NLPマスタープラクティショナー)

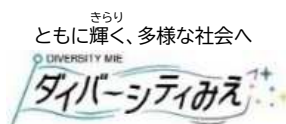
[カード体験会ファシリテーター]川北 輝氏(津市NPOサポートセンター理事長)

参加者の感想より

- わかり合うためには、対話がとても大切だと感じた。
- 「常識でしょ」を疑い、当たり前裏にある思いを汲み取ってコミュニケーションしようと思った。
- 自分の目だけでは見えないことを想像すること、いろいろなことを「自分ごと」と考えることが大切だと感じました。

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…

『組織・学校で活かす「問い」を考えよう』概要版

当日は、前半に菅生としこ氏から組織内でのダイバーシティに気づく話題提供をいただきました。話題提供では「就業時間内に雑談は必要か、そうでないか」などの身近な話題を実例に基づいてご紹介いただき、参加者と一緒に考え合いました。

後半のワークショップでは、ダイバーシティ問いかけカードの体験会を行いました。まずは自己紹介を兼ねて、話題提供の感想を共有しました。カードの体験会では『誰にとっても働きやすい職場』ってどんな職場でしょうか？」「最近『普通は〇〇』『〇〇が常識』と思った経験は？」「職場でチームワークが悪くうまくいかなかったときを思い出してみてください。それはどんなシーンでしたか？」の3つの問いかけを3～4人のグループに分かれて対話していただきました。

体験後は、それぞれの問いへの感想、話し合いの中でどんな気づきがあったか、などを全体で共有しました。また問いをよりよくするための意見として「自分の身近にある質問だと答えやすい」「答えありきの人だと難しいかもしれない。柔軟さが求められる」などがあがりました。

最後には、参加者自身にダイバーシティを感じる問いかけを考えてもらいました。「あなたが大切にしているものは何ですか」「ストレスを感じるのはどんな時？」などたくさんの問いが生まれていました。

参加者からは、「職場での職員一人一人の多様性を認め合えるスタッフとして多様性を認める事の重要性を伝えていきたい」「多面的に答えを考える大切さを感じた」などの感想が聞かれました。

『地域・家庭で活かす「問い」を考えよう』概要版

当日は、前半に片上聡一郎氏から地域や家庭でのダイバーシティに気づく話題提供をいただきました。話題提供では、身近な人間関係で悩むのは、誰もが違う価値観を持っているからだと言及。相手が何を大切にしているかを肯定的に捉えることでコミュニケーションの可能性がみえてくるとお話いただきました。

後半のワークショップでは、ダイバーシティ問いかけカードの体験会を行いました。今回は『こんな風に褒められて嬉しかった』『こんな声かけにやる気が出た』というエピソードは？」「最近『普通は〇〇』『〇〇が常識』と思った経験は？』『よかれと思って』してもらったことを『ありがた迷惑』だと感じた経験は？」の3つの問いかけを3～4人のグループに分かれて体験していただきました。

体験後は、それぞれの問いへの感想、話し合いの中でどんな気づきがあったか、などを全体で共有しました。また問いをよりよくするための意見として「問いかけは過去の経験など答えやすいものを混ぜるといいのでは」「何かに対して、どの程度許容できるのか、の度合いを測れるものがあったら面白そう」などがあがりました。また最後には、参加者自身にダイバーシティを感じる問いかけを考えていただき「あなたが落ち込んだ時、自分を元気づける言葉はありますか？」「もし生まれ変わったら、どんなことをしたいですか？」などの問いが生まれていました。参加者からは、「問いかけカードそのものの問いを考えることがダイバーシティの勉強になった」「わかり合うために対話がとても大切だと感じました」などの感想がありました。