

／ 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。後半2回の講座では、三重県制作「ダイバーシティ推進問いかけカード」を使った関係性のつくり方をワークショップ形式で学びました。両日合わせて企業、行政、NPO、個人などさまざまな64名が参加し、ダイバーシティについて考えを深めました。

「できる」講座(実践編)

第1回 違いを活かす関係性のつくり方 (参加者:32名)

日時 1/21(金)19:00-21:00

講師 かわきたあきら 川北輝氏/津市NPOサポートセンター理事長

内容

「問い」があることで、関係性に変化が生まれます。コミュニケーションの質を高める重要性は分かるけれどどうすればいいかわからない方へ向けて、コミュニケーションを促す道具(カード)を提供し、その使い方を学びました。

参加者の感想より

- 同じ答えでも背景や言いたいことが違っていて、ダイバーシティのリアルに触れた。
- 問いかけを変えることで、深い意味を引き出せることを感じた。

「できる」講座(実践編)

第2回 現場で実践するヒント (参加者:34名)

日時 2/25(金)19:00-21:00

講師 かわきたあきら 川北輝氏/津市NPOサポートセンター理事長

内容

実際に道具(カード)をそれぞれの組織の現場でどう活かしていくといいのかを体験談等を持ち寄りながら、考え合いました。

参加者の感想より

- 推進者に求められるスキル例の提示あり大変参考になった。
- 従業員との円滑なコミュニケーションの醸成に活かしたい。



ダイバーシティ推進問いかけカードとは？

価値観や考え方の多様性への気づきを促すカードです。問いかけが書かれており、答えを考えることで自分をふり返えり、解を他の人と共有することでダイバーシティを体感できます。昨年度のダイバーシティ・スイッチを通して制作しました。

「こんな声かけにやる気が出た」というエピソードはありますか？

「ありがた迷惑」を感じたエピソードはありますか？

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... 検索

「できる」講座(実践編)

第1回 違いを活かす関係性のつくり方 概要

この回では、Zoomのチャット機能を活用し、参加者の意見をリアルタイムで全体に共有しながら進めていきました。川北氏は、まずコミュニケーションとは何かをふり返りました。参加者らは「コミュニケーションへの不安」「なぜ多様性社会になっていないのか」などをチャットに記入し、それぞれの考えを知り合いました。その後「ダイバーシティ推進問かけカード」を使ったワークを実施しました。最初の「あなたが仕事に求めるものは何ですか」という問いかけに対して、参加者らは「やりがい」「結果」「正確性」「自立」「収入」「働きやすさ」などの意見を記入し、ファシリテーターがその言葉の背景にある想いや理由を深掘していくことで、さまざまな価値観に触れていました。また実際に対話をしながらのワークも実施し、実際の使い方のイメージを共有しました。

最後は、ツールの活用方法を参加者と一緒に検討。「どんな場面で効果的に使えそうか」と問いかけるとチャットでは「新人研修で使いたい」「職場のコミュニケーションを促進するきっかけに」などの意見が挙がっていました。そして次回までに実際に自分の組織等で使っていただくことを宿題としました。最後のまとめでは、コミュニケーションと価値観についての7つのポイントを説明。例えば、「枠に当てはめるのではなく、枠自体を変えてみる」「話すこと以外に聴くことを大切にする」などをわかりやすく伝えました。

「ダイバーシティを浸透させたいがどうすればいいかわからない」という方も、ツールがあることで行動にうつしやすくなります。参加者同士の対話からも新たな行動のヒントがたくさん生まれていました。

「できる」講座(実践編)

第2回 現場で実践するヒント 概要

この回では、前回の宿題(ダイバーシティ推進問かけカードを現場で使う)をした感想からスタート。「オンラインでしたがとても盛り上がった」「普段の職場の仲間でも知らなかった価値観に気づけた」などの感想がありました。またふり返りとして、改めてカードを使ったワークを実施。その後、より多様性への気づきを促すために「どうすれば質問を深掘できるか」を問いかけ「具体的なエピソードを話してもらおう」「相手に興味・関心を示し、話しやすい雰囲気をつくる」などの意見が出ていました。また「質問の終わり方」の工夫として「自分がそこから学んだことを伝える」「お互いのことを認め合えるようにする」「答えを出すのではなく、色んな考え方を共有することが大切だと伝える」「相手の考えを知ることができて嬉しいと伝える」などが挙がっていました。

後半は「ツールを組織や生活でどのように使うか」を問いかけ、参加者からは「初対面の人が集まる場で」「職種の違う人とのコミュニケーション」などの意見が生まれました。「まずは何から始めるか」という視点からは「テーマを決めて人を集めたい」など積極的に活用したいという意見が多く聞かれました。最後のまとめでは「違いを活かす関係性のつくり方」に触れ、ダイバーシティ社会を推進するには多様な人を取り持つ調整役が必要であり、講座の経験を活かして行動してほしいと締め括りました。

講座中の意見交換から、ツールの活用についてのさまざまな発想が生まれていました。また今回の3・4回の講座を通じて、23名の「みえのダイバーシティ推進サポーター」が生まれました。