千代田区労協通信
2026/7/13　№１０２　千代田区労働組合協議会
千代田区神田三崎町 2-19-8　℡03-3264-2905　（１）

6月26日　千代田労働学校(第10回)を開催

講師　大門　晋平(国公労連中央執行委員)さん

６月 26 日に千代田区春闘共闘の労働学校（第 10 回）が開かれました。以下、講演の内容です。

大門　晋平さん

魅力的な労働組合活動に向けて― 新しい組合のつくり方　５つのレシピ　―

もくじ

私は、国公労連の書記局で働いています。そういう中で、講演をさせてもらっています。

なかなかどこの職場に行っても、声をかけたいんだが、なかなかかけられないという青年が多いです。そこでどうしたらよいか、国公労連の中で話し合い、「5 つのレシピ」のパンフを作りました。

今日は、この「5 つのレシピ」について、説明させていただきます。

はじめに

「対話」とは、その名のとおり、誰かと相対して話をすることであり、何らかの思いや情報を相手と伝え合うことを意味します。労働組合で仲間とつながり、そのつながりを広げていくためには、この「対話」がとても大切です。では、仲間とつながり、関係を深めていくためには、どのように対話をすすめていけばよいのでしょうか。

もちろん、職場や組合にはいろいろな人がいるので、その時々の相手や状況によって対話の仕方も変わってきます。「こうすればうまくいく」といった正解のようなものもありません。そのため、「仲間と対話をすすめたい」「つながりをもっと深めたい」そのような思いを抱きつつも、どうやって対話をすすめればよいかわからず、二の足を踏んでしまっている人も多いのではないでしょうか。

「対話をすすめる５つのレシピ」は、そんな人たちのヒントとなるような、そして仲間との対話に踏み出したくなるようなパンフレットをめざして作られました。

このパンフレットでは、一貫して「聴く」ことを重視しています。もちろん、相手に何かを「伝える」ことも重要ですが、「聴く」ことはもっと重要です。なぜなら、多くの人は、自分に対して一方的に何かを伝えてくる人よりも、自分の話を聴いてくれる人とつながりたいと思うからです。とはいえ、自分が大事にしている思いを相手に伝えたいと思うあまり、ついつい聴くことをおろそかにしてしまいがちです。「伝える２割

で聴く８割」くらいの意識がちょうどよいかもしれません。

そして、相手に何かを伝えなければという意識が大きくなると、対話に踏み出すハードルも高くなりがちですが、相手のことを聴きにいこうという意識に切り替えるだけで、そのハードルもぐっと下がると思います。

仲間を誘う対話のレシピ

声かけの難関を乗り越えよう

レバカレ 2025　対話と学びあいの約束ごと

1、私たちは、平等・対等な関係性です。
2、私たちは、異なる多様な背景・価値観を持つ者同士、お互いを尊重します。年齢や性別、見た目で判断せず、「さん」などで呼び合うようにしましょう。
3、私たちは、差別的な発言・言動、ハラスメントや暴力、妨害行為を許しません。
4、私たちは、安心して参加できるよう心理的安全性を大切にし、コミュニケーションを取ります。他の人が話したい気持ちを大切にし、話せる雰囲気づくりをみんなで作ります。
5、私たちは、相手の意に反して、人のプライバシー(私生活に関する質問、年齢、学歴、宗教、性自認、性的指向、障害、政治的意見等)について立ち入ることはしません。プライバシー、個人情報に配慮して、写真、動画撮影には注意します。
6、もし誰かが不快な思いしているのではないかと気づいた場合は、見過ごすのではなく、立ち止まって共に考え、問題解決に努めます。
7、もし、話すことに疲れたり、居心地が悪いと感じたりした場合は、無理せず、席を外して休んで大丈夫です。

仲間を増やすには　常に仲間との対話を意識

1、組織強化・拡大は通年の取り組み
2、未加入者に対話(声かけ)をすすめよう
3、新規加入者(組合員)を組合活動に誘おう(対話の促進)
4、日常的な対話も意識しよう

1　レシピ①　「参加します！」を引き出す対話　「仲間を誘う」対話ってなに？　対話とは　「聴く」ことが大事

・誰かと相対して話をすること。 ➡何らかの思いや情報を相手と伝え合うこと。
・「伝える２割聴く８割」の意識で

職場の仲間を職場集会やイベントに誘おうと思ったとき、声をかけるのを躊躇してしまうことがありませんか？「断られたらどうしよう…」「うっとうしく思われたら嫌だな…」いろいろな不安がよぎって、声をか

けられないことがよくあります。これは「声かけの難関」とか「約束の難関」などと言われます。

でも、声をかけて断られたとしても、相手が何に対して「NO」と言ったのかを冷静に考えてみてください。多くの場合、相手はそのイベントや機会に対して「NO」と言っただけで、あなた（個人）自身に対して「NO」と言っているわけではないですよね。そして、逆の立場で考えてみると、相手からの誘いを断った場合でも、「誘ってもらえてよかったな」「うれしかったな」そう感じることも多いのではないでしょうか。

さらに、相手を誘うことは、相手に機会の選択肢を与えているので、相手のためにもよいことだと考えることもできます。たとえば、組合加入を勧めることは、職場だけでなく職場を超えた多くの仲間とつながりをつくる機会の選択肢を相手に与えています。声をかけたり誘ったりすることは、相手にとってもそうしたプラス面もあるということに気づくと、「声かけの難関」を乗り越えられそうな気がしますよね。

１つめのレシピは、誘った仲間から「参加します！」を引き出す対話です。

1−２　声をかけるのを躊躇していますか？

声かけの難関（約束の難関）

・断られたらどうしよう・・・　・うっとうしく思われたら嫌だな・・・　・断られると自分が否定されたような気がする・・・

相手は何に対して NO と言った？　行動、機会に対して NO と言っただけ　・個人に対して NO と言っているわけではない

客観的に捉えてみよう　・友達からの誘いを断るとき、どんな気持ちですか？
・断ったけど、誘ってもらってうれしかったことはありませんか？

1−３　参加の機会のシェア

たとえ断られても、声をかけること、誘うことは相手のためにもいい
●行動・参加の選択の機会をシェアしている
●関係づくりの機会にもなる

1−４　対話とは「聴くこと」

・なにか「伝えなくちゃ」と思うと➡対話へのハードルが高くなる
・相手の言うことを「聴きに行こう」と思うと➡ハードルが下がる
① 断られたとしても、あなたを否定しているわけではない
② 声をかけられてうれしいと思うことはよくあること
③ 誘うことは相手に選択の機会を与えている
④ 相手の話を聴きに行くという意識で

1−５　「参加します」を引き出す「四つのステップ」

ステップ1『つながる』
➡自分のことを知ってもらい、相手のことも知ろう
自分のストーリーを（軽く）伝える　（価値観）⇔関心

お互いを知る。なぜこの問題に関心があるか、経験を話したり聞いたりして、共有するものを見つける。

ステップ2『なぜ？』

➡このイベントがなぜ重要なのかを共有する

なぜ　⇔　緊急性　希望

誘いたいイベントを具体的に説明する。相手の参加がどんな希望につながるか明確に伝える。

ステップ3『明確な約束』

➡イベントに参加できるかどうかはっきり聞く

明確な内容　⇔　明確な日時・場所

集会などのイベントに参加してくれるかどうか、はっきり、具体的に聞く。

ステップ4『背中を押す(カタパルト)』

➡イベントにちゃんと参加できるように背中を押す

●念押し　「会場へはどうやってきますか？リマインドも有効

●知り合い　「同じ部署の人を2人連れてきてもらえませんか？」

●役割　「当日受付を手伝ってくれませんか？」

参加をさらに確かなものにするための質問をする。役割・他に誘える人・道順などについて。

一方的に話さず質問する

誘うときは、まずは相手と「つながる」（関係をつくる）ことが大切です。すでに相手とは関係づくりができているという場合もありますが、そのような場合であっても、なぜこのとりくみを大事だと思うのかという自分の思いを伝えることによって、相手の興味も高まります。その際、自分の思いを一方的に伝えるのではなく、「あなたはどう思う？」などの質問を重ねて相手の関心を引き出しましょう。そのことによってお互いの価値観や関心の共通点がみつかり、その相手とのより強い関係づくりにつながります。

また、「明確に」というのも大切なポイントです。誘うときは、日時や場所を「明確に」示しましょう。**はると**さんは、**あかり**さんからアドバイスをもらう前は、**さな**さんに「1月24日の午後」と伝えていました。

しかし、「午後」では範囲が広すぎて、いつなのかがよく分かりません。夕方以降なら大丈夫だけど昼間の時間は難しい…といったことはよくあります。また、「会議室」と言われても、会議室がひとつだけならよいですが、複数ある場合は一体どの会議室にいけばよいか迷ってしまいます。

そのため、時間は「午後6時半」、場所は「2階の大会議室」のように、明確に示すことが大切です。そのように声をかけられると、自分の予定と照らし合わすこともできて、明確な返事（参加します！）にもつながりやすくなります。なお、時間は「午後6時半から8時まで」のように、終わる時間も明確にすると、誘われたほうはより参加しやすくなります。

そして、相手に確実に参加してもらえるように、背中を押します。誘ったイベントの前日や当日の数時間前に、メールやLINEなどで「リマインド」の連絡をするのも背中を押す方法として有効です。誘った相手は日々仕事などに追われて、誘われたイベントや会議のことをつい忘れてしまうこともあります。日時を勘違いしていることもあるかもしれません。ぜひ、日頃からリマインドを意識して行いましょう。

自分に役割があると、そのイベントに参加するモチベーションの向上につながります。無理のない範囲で参加者に簡単な役割をお願いすれば、参加者が単なる「お客さん」ではなく主体的に関わってくれるようになり、その他のイベントでも進んで役割を担ってくれるようになるかもしれません。

２　レシピ②　大事な思いを伝えて共感を引き出す対話

「価値観をストーリーで伝える」

「人は、理屈だけでは動かない」とよく言われます。「こうすれば社会（職場）を変えられる！」と、理路整然と論理的に訴えるだけでは、人々はなかなか耳を傾けてくれませんし、「そうか、自分も行動しよう！」とはなってくれません。

そうしたときに大事なのが、あなたの「ストーリー」です。自分はなぜ行動したのか、なぜ勇気を出してこの行動に踏み出せたのかというストーリーを、まるで映画を見るかのように具体的にイメージできるように語りかけると、それを聞いた人はあなたのそのときの感情を理解でき、追体験することができます。

そして、そのときのあなたの感情と行動を通じて、あなたの価値観（大事にしている思い）が聞き手に伝わります。さらに、そのストーリーに勇気づけられたり、深い共感が生まれたりして「この人と一緒に行動したい」「一緒にやったら何か変えられるかも」という思いとともに、行動に移してくれるようになります。

いくら内容が正しくても、聞き手が興味を持ってくれなければ、そして共感してくれなければ、相手に伝わることも、一緒に行動しようと思ってもらうことも難しくなります。

２つめのレシピは、大事な思いを伝えて共感を引き出す対話です。

「私にストーリーなんてない」と思う人もいるかもしれません。しかし、誰にでも必ずストーリーがあり、誰もが何らかの価値観（大事にしている思い）を持っています。そして、その価値観は、生まれながらにして備わっているものではなく、生活の中における経験とそのときの感情から生まれるものだと言われています。

だいたい 16 歳くらいまでの間に、その人の価値観を形づくる重要な経験があるそうです。あなたがいま労働組合の活動に奮闘しているのは、幼少期に備わった価値観が要因にあるのかもしれません。人は、何かの困難に直面したとき（必ずしも大きな困難であるとは限りません）、その困難を乗り越えるために何らかの行動にでる選択をしますが、その選択の動機（選択の瞬間）に価値観があります。幼少期や学生のとき、何かの困難に直面し、その困難を乗り越えるために行動にでた経験はありませんか？　いま思い出せなくても、家族や友人と話をする中でふと思い出すこともあるかもしれません。

「なぜ」その行動にでることができたのか、「なぜ」そのときにその行動を選んだのか。「なぜ」のストーリーが、その人の価値観を伝えます。

そして、そのストーリーは、あなただけでなく、聴いている人（または人びと）が「私もそう」「私も同じ」と感じると、聞き手と一体感が生まれ、共感が広がります。さらに、「やるなら今でしょ」「すぐにでもなんとかしなきゃ」という緊急性が伝わると、「いまこそ立ち上がろう」という行動が生まれます。

このようなストーリーは、演説のような長いスピーチのときだけでなく、仲間を集会や行動に誘うとき、何か大事なことを伝えたいときに少し取り入れるだけでも、聞き手への伝わり方が大きく変わります。街頭の宣伝行動で訴えるとき、組合説明会で話すとき、組合に入ってもらいたい人に活動の大切さを伝えたいとき、さまざまな対話の場面で、あなたの「なぜ」のストーリーを語ることができれば、一緒に活動してくれる仲間の輪が広がるかもしれません。

心が動くと、人は行動を起こします。難しい言葉を使う必要もなければ、語り方が上手である必要もありません。心を動かすストーリーをぜひつくってみてください。

3　レシピ③　「一緒にやろう！」を引き出す対話

「仲間との関係構築」

みなさんは、どんなときに「この人との関係ができた！」「関係が強まった！」と感じますか？　相手が仕事以外のことを話してくれたとき、ほかの人には秘密にしていることを教えてくれたとき、プライベートな悩み事を打ち明けてくれたとき、難しい仕事を一緒にやりきったとき…など、さまざまな場面で相手との関係が強まった（距離が近くなった）と感じることがあると思います。

誰かに重要な役割をお願いするときや何かを一緒にやりとげたいと思うとき、まずはその人とつながって関係をつくることが重要です。どこの誰で、どんなことを考えているかもよく分からないような人から声をかけられたりお願いをされたりしても、戸惑ったり躊躇してしまい

ますよね。

ここでは、組合の役員になってほしい人や一緒に行動したいと思う人と、深い話をするための対話を学びます。大切にしている思い（価値観）や、普段から気になっていること・こうなったらいいのにという願い（関心）をお互いに共有できると、その人との距離が一気に近づき、深い関係づくりにつながります。

３つめのレシピは、お互いが意気投合して「一緒にやろう！」を引き出す対話です。

相手との深い関係づくりをすすめるためには、価値観・関心の共有が必要です。

そのために、まず、相手の価値観（大事にしている思い）を探りましょう。

「あなたはなぜその活動を大事だと思うんですか？」など、相手が普段からとりくんでいることや主張していることについて、なぜそれが大事だと思うのかを聞いてみてください。

・労働組合の役員をやっているあなたは、なぜ労働組合が大事だと思うんですか？

→　役員をやったのは先輩からやれと言われたので…

・先輩から言われても嫌なら断ることもできたと思うんですが、なぜ引き受けたんですか？

→　労働条件とか職場環境をよくしたいという思いがあったのかも…

・なぜ職場環境をよくしたいと思うんですか？

→　みんなが笑顔で安心して働ける環境なら働きやすいと思うので…

・なぜ自分だけじゃなく、みんなが安心して働ける職場が大事だと思うんですか？

→　みんなが互いに思いやりを持って働けるような職場なら自分もホッとできるので…

・なぜそのような職場だとホッとできるんですか？

→　一人ひとりが大事にされる職場になれば、自分がひどい扱いをされることもないと思うし、みんなの気持ちにも余裕ができてよりよいサービスにもつながると思うので…

このように、「なぜ」と質問を繰り返して相手が大事にしている思いを深掘りしていきます。上記のやりとりでは、相手が「一人ひとりが大事にされる」という価値観を大事にしていることがわかります。

そして、相手の価値観が明らかになって自分もその価値観に共感できたら、その価値観をもとに自分が行動した経験談などを語って、相手にも自分のことを知ってもらいます。

そうすることで、相手と自分が大事にしている思い（価値観）が同じであることや、こうなったらいいなという願い（関心）も共通にしていることを認識し合えることができ、「一緒に行動しよう！」という関係づくりにつながっていきます。

相手を自分のほうに引きこもうとしたり誘導したりするのではなく、「相手のことをもっとよく知りたい」という素直な気持ちで質問を重ね、対話をすすめていくことが大切です。

４　レシピ④　相手の主体性を引き出す対話

「コーチング」

みなさんは、「コーチ」と聞いて、どんな人を思い浮かべますか？部活や塾の先生、オーケストラの指揮者、職場の上司など、人によって思い浮かぶ人はさまざまだと思いますが、どのコーチも、選手や生徒のかわりにプレーしたり、試験を受けたりすることはありません。あくまでも、コーチは対象者がうまくできるようにサポートする役割を果たします。

そして、「コーチング」は「ティーチング」とは異なります。「ティーチング」は、相手に必要な知識や方法を指し示し、それを学ばせることが求められます。他方、「コーチング」は、相手に質問を投げかけ、対話をすすめることによって、相手自ら率先して行動できるように支援・伴走するプロセスを意味します。コーチが一方的に指示を出すこともありません。コーチは、相手が抱える問題を克服するサポートしていくことが求められます。

国公労連は、組合員みんなが役割分担をし、一人ひとりが持つ「資源」を活かした全員参加型の運動をすすめ、組織を強く大きくしていくことをめざしています。そのような全員参加型の運動においては、特定のカリスマ的なリーダーの指示のもとに動くような組織ではなく、組合員一人ひとりが、自分のできることをやれる範囲で主体的に行動できるような組織が求められます。

そのような組織づくりに、「コーチング」が威力を発揮します。

「組織拡大のために何かしたいけど何をしていいか分からない」「すすめるとりくみは決めたもののなかなか始動できない」「新規採用者を職場に迎え入れたもののなかなか声をかけられない」…

たとえば組合の役員がこのような悩みを抱いているとき、その役員に「コーチング」をしてみると、何か解決策が見えてくるかもしれません。

その役員が一歩踏み出せない理由として、頭・心・手のどこにチャレンジがあるのか。それを見出すために、「観察」（Step1）と「診断」（Step2）を丁寧にすすめていくことが大切です。「観察」のステップで、いつ、だれが、どこで、なにを、なぜ、どのように、と５Ｗ１Ｈで丁寧に確認していくと、その時点で、いま抱えている問題の事実関係が整理され、コーチングを受けていた人が「今やるべきこと」に気づくことがあります。そのため、（コーチが相手の抱える問題点を整理するためにも）「観察」は意識して丁寧に行うようにしましょう。

コーチングでは、「言い換え」もとても大切です。質問に対する相手の回答を、そのままオウム返しのように繰り返したり、要点をまとめて返したりすることによって、お互いに共通認識を持っていることを確認できるとともに、相手にとっては「きちんと聞いてもらえている」という安心感を得ることもできます。

「介入」（Step3）では、どうしても「こうしたらいいよ」と伝えたくなってしまいますが、そこはぐっとこらえて相手に質問を重ねてください。相手が自分自身で解決策に気づくという過程が大切です。

コーチングは「ティーチング」ではないので、コーチに特別な知識は必要ありません。何かの課題に直面してどうしてよいか分からないときは、頭・心・手という３つの観点と５つのステップで、職場や組合の仲間とコーチングをし合ってみると、きっと新たな学びや気づきが生まれるはずです。

あまり難しく考えず、まずは「観察」だけでも、仲間と実践してみてください。

５　レシピ⑤　みんなの元気が出る会議にするための対話

「対話型の会議に」

組合活動をしていると、打ち合わせや会議に参加することが多いのではないでしょうか。役員のみなさんは会議の準備や運営を担うことも多いと思います。会議では、集会やイベントを企画したり、運動方針を検討したり、要求内容を整理したりと、議論したり決めることがたくさんあります。　しかし、発言する人がいつも特定の人だけだったり、何を決める会議なのかがよくわからなかったり、自分がいてもいなくても変わらないと思えるような会議だと、参加者のモチベーションは低下し、その会議に費やす時間と労力が無駄

と感じてしまうようになります。

みんなで決めてみんなで行動するという組合民主主義を実践するためには、参加者たちがさまざまな意見を出し合ったうえで、「みんなで決めた」と思えるような会議運営を心掛けることが重要です。そして、それぞれの参加者の「時間」という貴重な資源を出し合って会議をするのですから、みんなの元気が出るような会議にしたいものです。

「今度の会議でこれを提案してみよう」「会議でこれを報告したらみんな喜びそう」「これは次の会議のネタにいいかも」と、次回の会議が楽しみになるような会議運営をめざし、みんなが参加したいと思える「対話型の会議」にするための工夫を考えてみましょう。

みなさんにとっての「理想の会議」と「参加したくない会議」は、どういったものでしょうか？「理想の会議」がすぐに思い浮かぶ人は、きっとこれまで元気の出る会議に参加したことがある人でしょう。逆に、「参加したくない会議」ばかりが思い浮かぶ人は、普段から苦痛な会議に悩まされている人かもしれません。まず、普段自分が参加している（運営している）会議について、振り返ってみてください。

国公労連がめざす「全員参加型の運動」は、組合員一人ひとりが持つ多様な資源を活かす運動です。会議においては、参加者全員が「時間」という資源を提供し、それぞれの「意見」や「アイデア」という資源を提供し合って議論を重ね、ものごとを決めていきます。

まず、「時間」という貴重な資源を提供し合っているという点は重要です。ダラダラと進行していつ終わるか分からないような会議は、「時間」という参加者の資源を浪費します。また、特定の参加者だけの意見しか出されないような会議は、参加者一人ひとりの「意見」や「アイデア」といった資源を活かしきれていません。

会議の時間を明確にし、進行役も全員が発言しやすいように議論のすすめ方を工夫して、参加者も要点を絞って端的に発言することを意識することが大切です。

チェックイン・チェックアウトは特別な準備もいらず、すぐにでも実践できるので、ぜひ会議に取り入れてみてください。特に、チェックアウト（振り返り）では、その会議で発見した気づきや学びを一言ずつ発言するだけで、その会議のポイントを整理できることもあるので、議事録にも残しておくとよいでしょう。

チェックインもチェックアウトも、注意点は、「ひとり１分以内」などきちんと時間管理をすることです。セレブレーション（お祝い）も、毎回ではなくとも、会議に取り入れてみると参加者のモチベーションアップにつながります。その組織全体のとりくみとして前進したことやよくできたことのほか、それぞれの参加者が個人的によくできたことでもかまいません。たとえば、「先日、未加入者に声をかけて組合に入ってもらいました」という参加者からの報告に対し、みんなで拍手してお祝いするだけで、その場に笑顔が生まれて元気になれます。

対話型の会議に

問①　今まで経験した「最高のチーム」＝「このチームの一員でよかった」➡そのチームがうまくいった要因はなんだろう？

問②　今までに経験した「最悪のチーム」＝「こんなチームは早く脱けたい」➡そのチームがうまくいかなかった要因はなんだろう？

５－２　機能するチーム　３つの指標

・共有目的　➡そのチームは何をめざして、どんなことをするのか（これがメンバー内で共有されている）
・グランドルール　➡意思決定の方法（多数決・コイントス）、議論の方法、会議のやり方など
・役割分担　➡会議の準備、会議の進行、情報発信、財政、機関紙（写真、動画、原稿）
・（チーム名やチャントもあるといい）　➡チャント：円陣でエイエイオー！みたいな

対話型の会議に　みんなで決める

・組合民主主義➡みんなで決めて、みんなで行動する
・「みんなで決めた」と思えることが大事
・「時間」と言う貴重な資源を提供しあっている

問①　理想の会議・参加したい会議＝「この会議に参加してよかった」➡その会議がうまくいった要因はなんだろう？
問②　最悪の会議・参加したくない会議＝「こんな会議にはもう参加したくない」➡その会議がうまくいかなかった要因はなんだろう？

ひと手間くわえる　ひとことタイム

・チェックイン　➡会議の冒頭に、全員ひとこと
・チェックアウト（振り返り）　➡会議の最後に、よかったこと・学び・気づき・改善点など
・セレブレーション（お祝い）　➡どんな小さなことでも、よくできたことや前進したことをみんなでお祝いしよう

心理的安全性　なんでも言える

・心理的安全性のある空間とは　➡周りと違うことを言ってもリスクを負うことがないと思える空間
・ルールをつくる　➡「人の意見を遮らない」「否定しない」など
・「知らない」ことを「知らない」と言える　➡知らないことを聞けないと、致命的なミスにつながることがある

ゴールなどが明確　もやもやしない

・ゴール（決めること）が明確
・メンバーが決まっている
・メンバーが集まりやすい日時、場所
・会議の役割分担がきちんとできている　➡進行役、提案者、書記など
・欠席者には議事メモなどで情報共有

　会議での取り組みや行動の振り返りをすると、どうしても反省点や改善点ばかりが多く出されるので（もちろんそうした振り返りも大切です）、「署名を１０筆集めた」「学習会に参加して学びを深めた」など、普段のちょっとした「よかったこと」を意識的に共有すると、みんなが前向きになるためのきっかけにもなりま

す。

参加者から意見が出ないときに、**あかり**さんは「問いかけを絞り込むのが大事」と言っていました。しかし、絞り込みすぎてしまうと、「この件についてはいま聞かれていないから、発言したらダメなのかな…」と逆に発言を躊躇させてしまうこともあります。そのような場合はもっとオープンに「◯◯について、どんな角度からでもいいので意見ください」のように広く問いかけることも大切です。ここは、議論の交通整理とともに、進行役の腕の見せ所です。会議のあとの飲み会や食事会は、参加者同士の交流を深める場として有用です。

しかし、会議で決めるべきことを､「続きはこの後の飲み会で！」などと会議以外の場で議論することはやめましょう。いつの間にか飲み会に参加したメンバーだけでものごとが決まっていた…などということがあると、参加者の間で不信感が生まれる原因になります。

また、飲み会に参加できないメンバーがいることもあるので、会議に飲み会を

元気が出る会議チェックリスト

□会議で決めることが明確になっている
□会議メンバーが決まっている
□会議メンバーが集まりやすい開催日時・場所になっている
□会議の役割分担（司会者・提案者等）ができている
□会議のタイムスケジュールができている
□チェックイン・セレブレーション・チェックアウト等で全員参加型になっている
□心理的安全性（人の意見はさえぎらず最後まで聞き頭から否定しない）を確保している
□司会者が意見を出しやすいよう工夫をしている（少人数グループでの討議や問いかけを絞り込む工夫等）
□会議に参加できなかった人には議事録で共有できている
□会議以外の場で物事を決めていない（※飲み会の席等で物事を決めていない）

必ずセットするようなことは避け、みんなが参加できる日程で交流会を別途設けるのも一案です。どんな工夫をしても「心理的安全性」が確保されていない空間では、誰もが発言しやすい会議にはなりません。世代や性別、組合歴などを問わず、思ったことを率直に言い合える場にしていくことが大切です。そのためには、みんなで会議のルールを作ることや、進行役がファシリテーションスキルを学び身に着けていくことも必要です。

　また、心理的安全性が確保され、誰もが意見を出しやすい会議では、執行部など運営側への率直な意見も必然的に多くなるので、そのような意見も冷静に受け止めたうえで議事を整理しながらすすめていく寛容性も求められます。

　ここで紹介した「みんなの元気が出る会議」にするための工夫は、あくまでも一例です。各組織の実情に合わせ、参加者の元気が出る会議にするための参考にしてください。

こうした点を実行して　全厚生（国公職場）の取り組み

合言葉は「笑顔」　楽しいことをしよう

・全厚生の合言葉は「笑顔」 ➡社保庁職員不当解雇のたたかいがあったからこそ。つらいときこそ笑顔で。
・「職場にももを送れ」キャンペーン
・定期大会では「団結シスターズ」降臨！
・「うたごえ」ワールドでいつの間にか自分も歌っている
・いつでもセレブレーション（大会でも）

役割分担　みんなで取り組む

・いつでも現場の仲間に役割を振る
・イラストが得意な組合員にチラシやプラスターをつくってもらう
・マンガ、小説、写真、スピーチ、署名
・役割を果たしてくれたらセレブレーション
・「自分が関わった」と自覚できることが大事

「聴き役」に徹する　現場に教えてもらう

・最低限の情報提供はもちろん必要
・でも、基本は「聴くこと」 ➡現場の状況 ➡現場の組合員は何を考えているか ➡何に関心があるか
・「聴く」ために質問をする＆「言い換え」をする
・相手の感情が強く表れたところが、相手の強い「関心」の表れ ➡切実な要求
・「聴いてもらえた」と思うと、人は前向きになる

ゴールを細分化　まずは小さな山から

・まずは大きなゴールを設定
・大ゴールを達成するために、まず何をやるか
・大ゴール達成に向けて小さなゴール達成を積み重ねていくイメージ

最後に

- 声かけの難関をのりこえよう
- 仲間を誘う4つのステップで対話に踏み出そう

- みんなで組織運営をしよう(役割分担)
- 対話型の会議で元気になろう

- ゴールを細分化して計画を立てよう
- 楽しいことをしよう(お祝いを忘れずに)

「対話を進める5つのレシピ」のパンフは、マンガで構成されています。下記の国公労連のホームページからダウンロードできます。

国公労連ホームページ　https://kokkororen.com/

（講演の編集：千代田区労協事務局長　小林秀治）

・・・・・・・・・・・・・‘・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

※皆さんからの投稿、感想・ご意見などお待ちしています。

＊千代田区労協通信バックナンバー／http://www.chyda-kr.org/kuroukyou_news2023.htm