



みんなの力を引き出し
仲間づくりひろげよう

対話をすすめる 5つのしんじつ。



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、その時々相手の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のでしょうか。「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、多くの方は、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。

ここに収められている「5つのレシピ」が、みなさんの組合活動はもちろん、仕事やプライベートなどあらゆる場面において少しでも力になることができれば幸いです。

もくじ

レシピ① 「参加します！」を引き出す対話 【仲間を誘う】	3
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】	13
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】	19
レシピ④ 相手の主体性を引き出す対話 【コーチング】	25
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】	35
【付 録】「仲間づくり講座」参加者の声	49

キャラクター紹介



さ な：職場支部の役員。
高校時代はソフトボール部。
なりきりキャラになったりしてノリがいい。



はると：職場支部の役員。
高校時代は弱小チームの野球部に所属。
組合運動に情熱を燃やしている。



あかり：単組本部の専従役員。
支部の活動が元気になる対話や会議のすすめ方についていつも考えている。

レシピ①

「参加します！」を引き出す対話

仲間を誘う

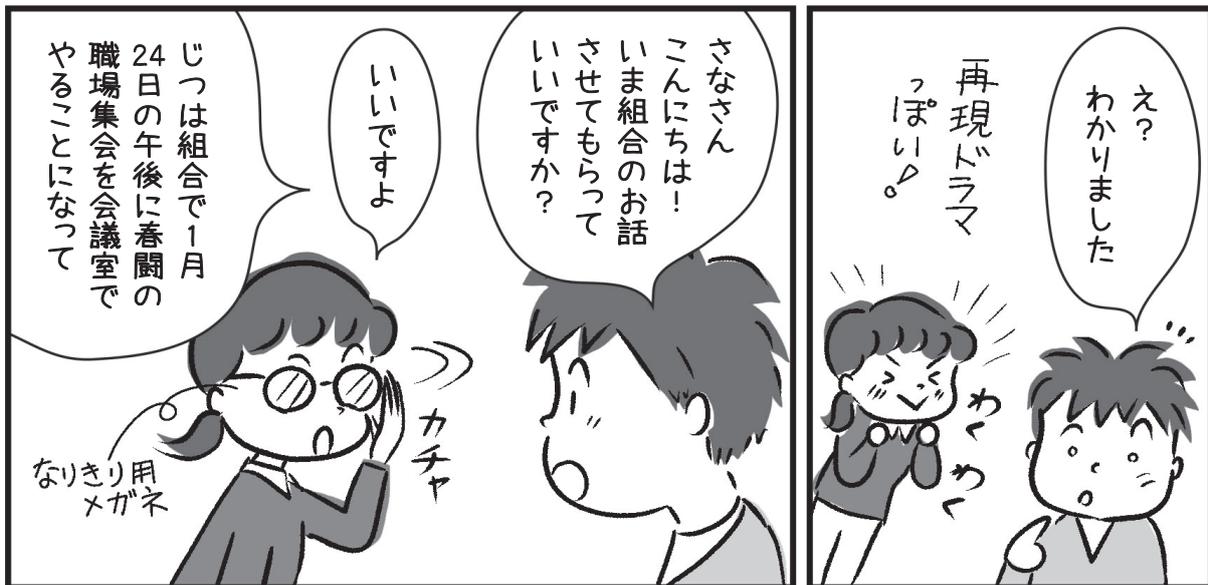
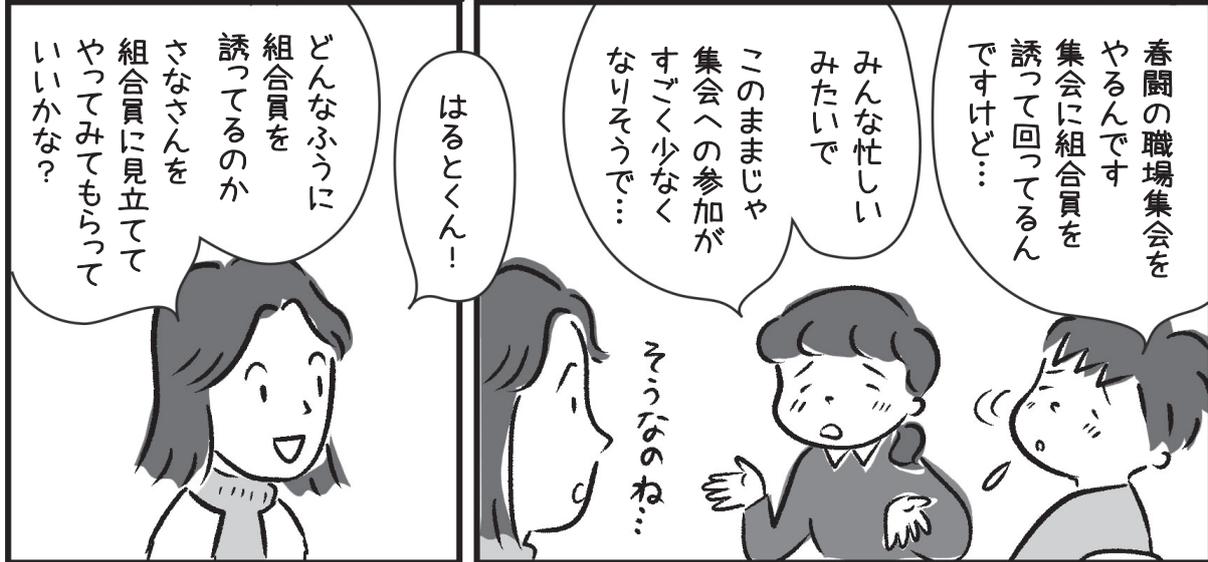
職場の仲間を職場集会やイベントに誘おうと思ったとき、声をかけるのを躊躇してしまうことがありますか？「断られたらどうしよう…」「うっとうしく思われたら嫌だな…」いろいろな不安がよぎって、声をかけられないことがよくあります。これは「声かけの難関」とか「約束の難関」などと言われます。

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。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のでしょうか。

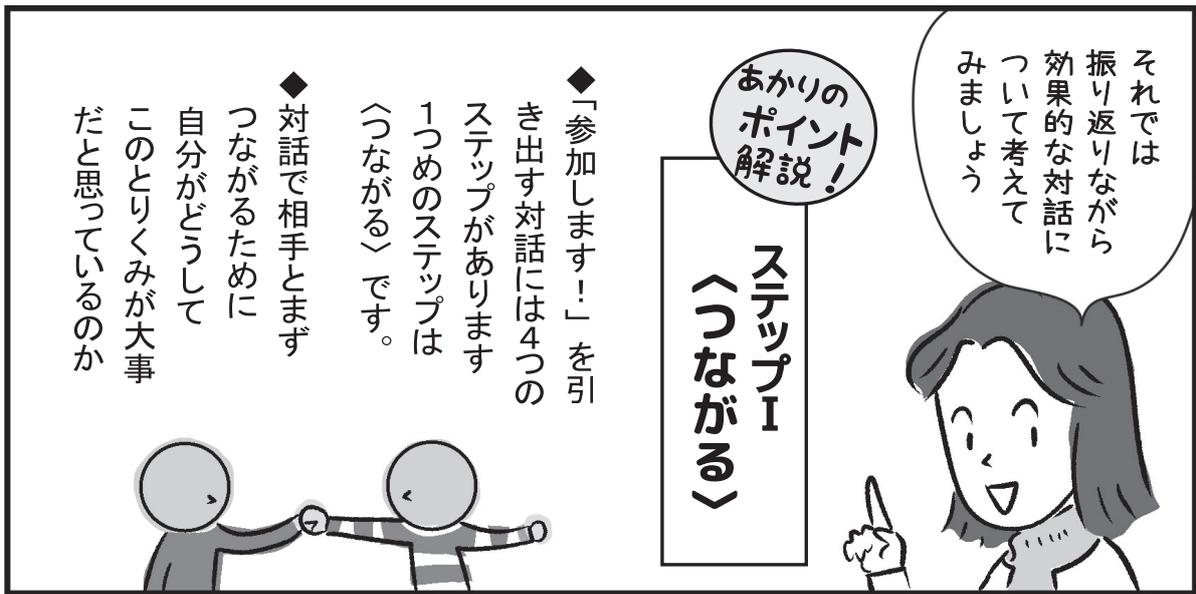
さらに、相手を誘うことは、相手に機会の選択肢を与えているので、相手のためにもよいことだと考えることもできます。たとえば、組合加入を勧めることは、職場だけでなく職場を超えた多くの仲間とつながりをつくる機会の選択肢を相手に与えています。声をかけたり誘ったりすることは、相手にとってもそうしたプラス面もあるということに気づくと、「声かけの難関」を乗り越えられそうな気がしますよね。

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。さっそくみてみましょう。

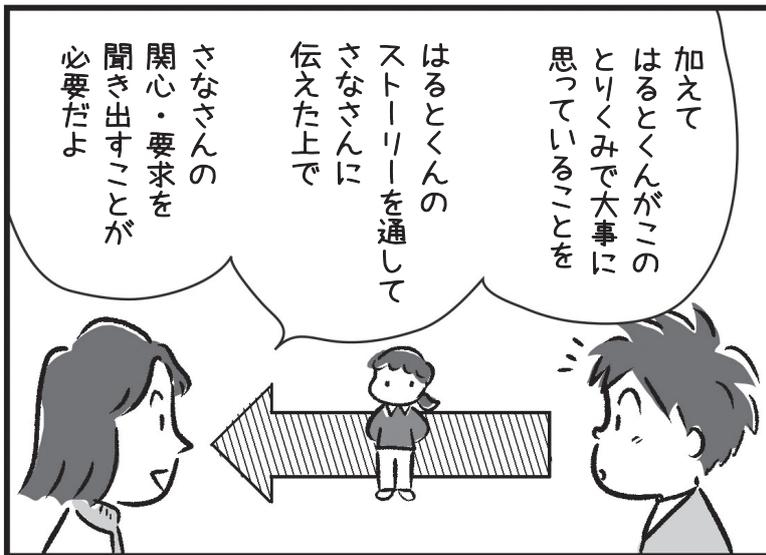
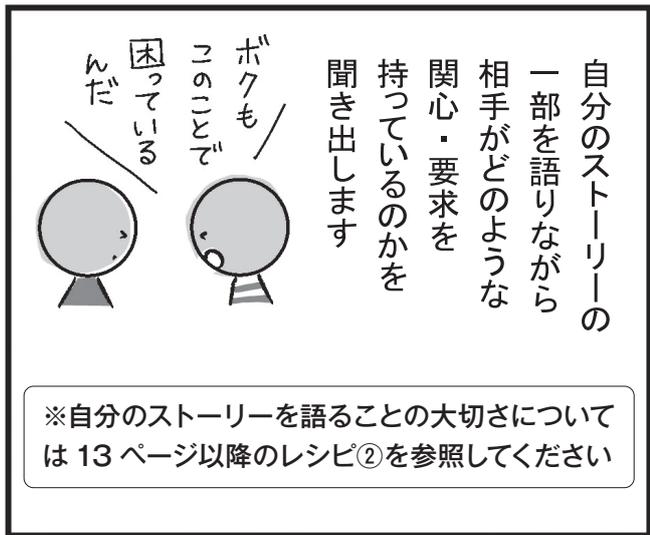
「参加します！」を引き出す対話【仲間を誘う】



「参加します！」を引き出す対話【仲間を誘う】



「参加します！」を引き出す対話【仲間を誘う】

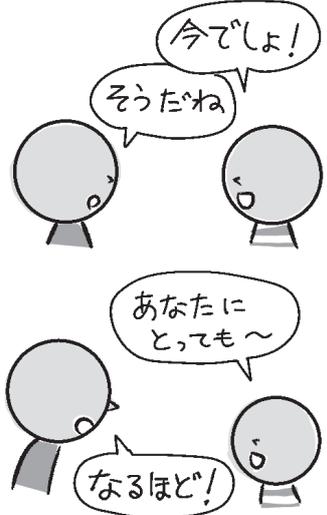


「参加します！」を引き出す対話【仲間を誘う】

あかりの
ポイント
解説!

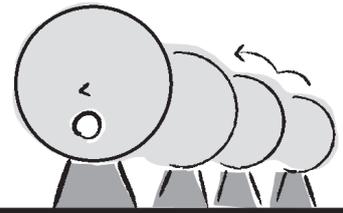
ステップⅡ 〈なぜ?〉

そのとりにくみがなぜ必要なのか
を対話しながら明確にします



◆具体的には
1つめのステップで聞き出した
相手の関心・要求に沿って
そのとりにくみに参加してほしい
のは〈なぜ?〉なのか
その緊急性や希望などを
語り合うことが大事です

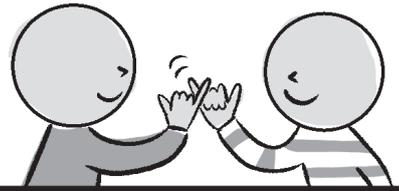
◆ここでも一方的に話すの
ではなくそのとりにくみが
相手にとってどんな希望や
変化につながるのかを
対話・質問しながら
明らかにします



あかりの
ポイント
解説!

ステップⅢ 〈明確な約束〉

◆ここで大切なことは
誘いたいとりにくみの
具体的な内容と
その日時(明確な時間)や
場所(どの建物の何階か)
等をしつかり伝えて
あいまいな約束でなく
〈明確な約束〉を得る事です



よくあるのが
何かのとりにくみに
誘った相手から
「行けたら行きます」
というようないまい
な約束を得るだけ
なってしまうケース

行けたら
行くよ!

それ せったい
来ないや...



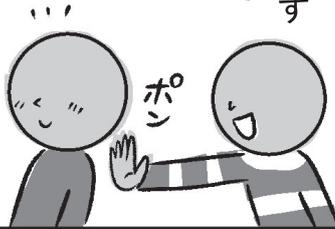
そうではなく
「参加します!」
という明確な
約束をもらい
ましょう

「参加します!」を引き出す対話【仲間を誘う】

あかりの
ポイント
解説!

ステップⅣ 〈背中を押す〉

◆4つめのステップは
〈背中を押す〉です
3つめのステップで
明確な約束を
得たらもう一歩
背中を押します

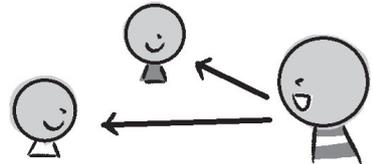


◆《背中を押し方の例》

①誘ったとりくみが行
われる場所への行き方
が分かっているかを相手
に念押しで確認する



②「知り合いを誘って
もらえませんか？」
とお願ひする
知り合いを誘ってもら
えることになる
誘った本人はなおさら
参加する方向になる



③「当日の受付を
お願いできますか？」
「職場集会の中で
何か質問して
もらえますか？」
など具体的な役割を
お願ひする

役割があるとなおさら
当日参加しなければ
と背中を押される
ことになる



この4つの
ステップを
踏まえて
はるとくん
もう一度やっても
らってもいいかな？

やって
みます！



ステップⅠ へつながる

さなさん
こんにちは
いま組合のお話
させてもらって
いいですか？

いいですよ



「参加します！」を引き出す対話【仲間を誘う】



「参加します！」を引き出す対話「仲間を誘う」



「参加します！」を引き出す対話「仲間を誘う」

ステップⅣ 〈背中を押す〉



「参加します！」を引き出す対話「仲間を誘う」

対話をすすめる 5つのレシピ

レシピ① 「参加します！」を引き出す対話 【仲間を誘う】

どうでしょう。はるとさんは、職場集會にさなさんを上手に誘えていましたか？

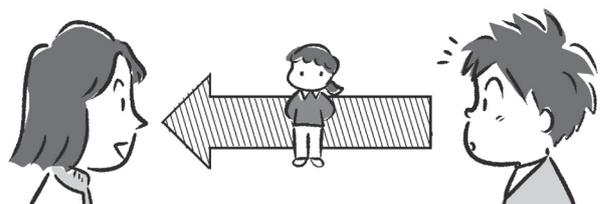
誘うときは、まずは相手と「つながる」（関係をつくる）ことが大切です。すでに相手とは関係づくりができているという場合もありますが、そのような場合であっても、なぜこのとりくみを大事だと思うのかという自分の思いを伝えることによって、相手の興味も高まります。その際、自分の思いを一方向的に伝えるのではなく、「あなたはどう思う？」などの質問を重ねて相手の関心を引き出しましょう。そのことによってお互いの価値観や関心の共通点がみつきり、その相手とのより強い関係づくりにつながります。

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せることもできて、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。

また、何かちょっとしたことでも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。



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。

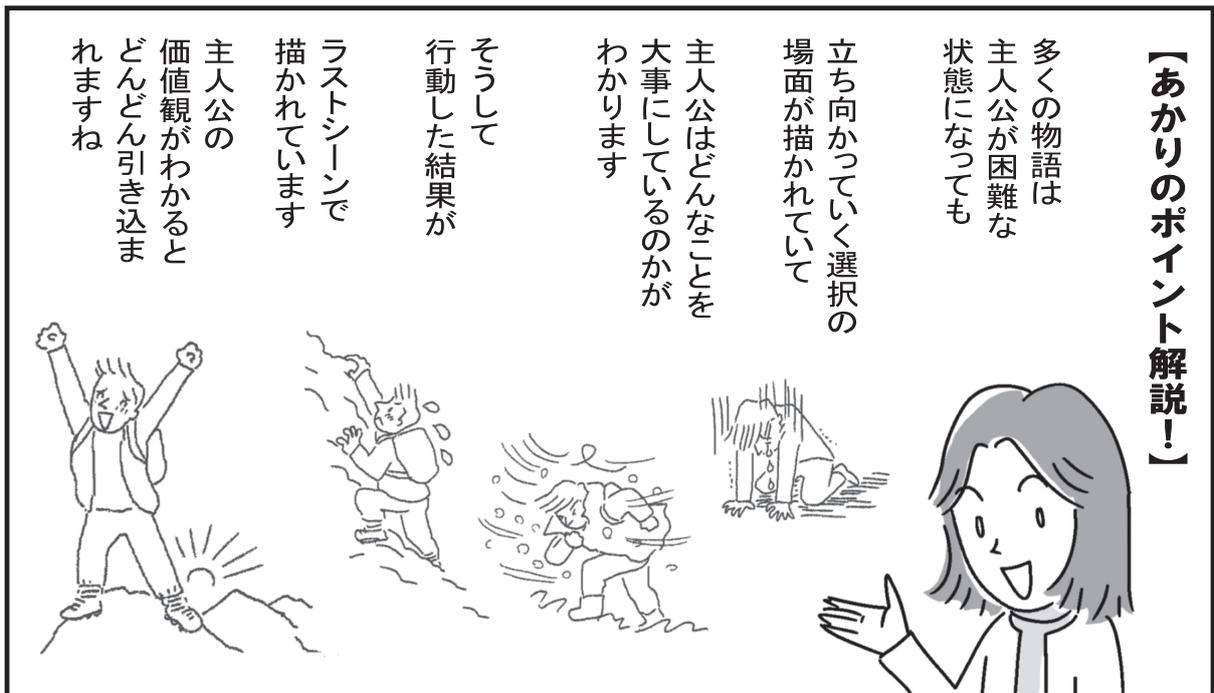
いくら内容が正しくても、聞き手が興味を持ってくれなければ、そして共感してくれなければ、相手に伝わることも、一緒に行動しようと思ってもらうことも難しくなります。

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。あなたの価値観は何ですか？ その価値観を伝えるストーリーを語ってみてください。

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】



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】



労働組合には多くの仲間がすでにいて
その仲間一人ひとりにそれぞれのストーリーがあります

よくあるのが「私たち労働組合は」とか「私たち国家公務員は」とか大きな主語で語りがちだけど
自分が含まれていると感じないとだれでも自分ごととして感じないでしょ

私たち労働組合も宣伝行動で訴えるときや労働組合に入ってもらいたいときの声かけでなぜ自分は行動することを選ぶのかという価値観を語る事が大事なの

ニュース記事のように語るのではなくなぜ私がこの問題を見逃がせないのか？
なぜあなたと一緒になら行動できるか？
思うのか？
この問題を解決するにはどう行動したらいいのか？

周りの労働者が立ち上がらない中
なぜあなたはがんばろうと思えているの？

共感を広げ
一緒に職場の課題を解決する仲間も増えるでしょう

経験やその時の思いをベースにあなたの言葉で語ることで

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】

普通の
宣伝行動や
職場での
対話で
どんなふう
に語りか
けていたか

ぜひ
振り返っ
てみてく
ださい



大きな主語で
語らない
一人ひとりの
価値観が大事

じゃあ…
さっそくぼくの
ストーリーを

ぼくは奨学金返済が
月三万円でもいつも
ギリギリの生活です
給料日前はお金が
なくなります

さらに物価高騰で
電気代や通勤に使う
車のガソリン代
などが値上がり

閉店前のスーパーで
半額見切り品を狙って
節約しています
もちろん趣味に
使えるお金もない

賃上げの必要性を
今ほど切実に感じた
ことはありません

一方で大企業は過去最高の
利益と内部留保を積み上げています
世界でも日本だけが賃下げです



働く人たちが
もっと大切に
される社会に
すべきです

大幅賃上げを求めて
あなたも一緒に
労働組合で取り組みを
すすめていきましょう

キリッ

ぐっと良
くなった！

私も一緒にがんば
ろうって思ったよ！

いいね！

大幅賃上げの
切実さがよく
伝わってきたよ

えへへ

がんば
ろうっ

大切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】

対話をすすめる 5つのレシピ

レシピ② 解説

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】

「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が、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が。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。幼少期や学生するとき、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、組合説明会で話するとき、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。



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）と覚えることがあると思います。

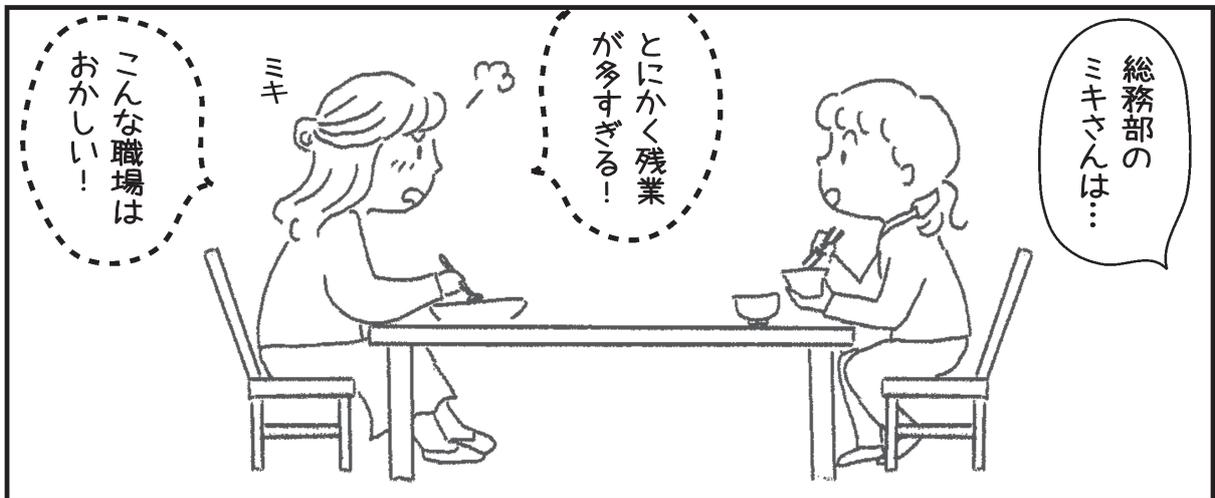
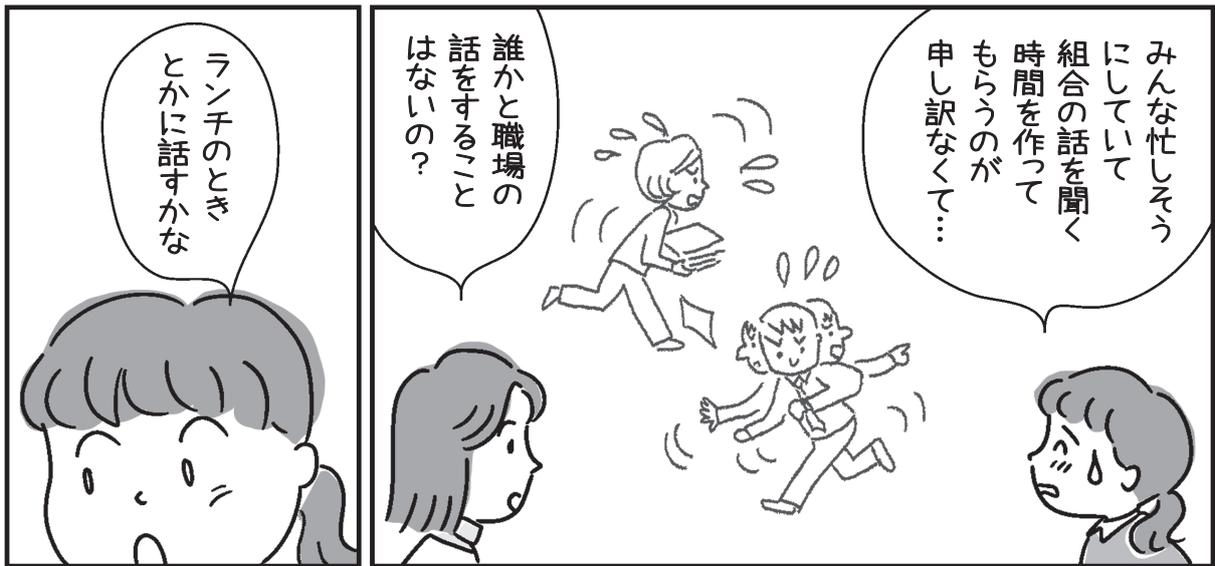
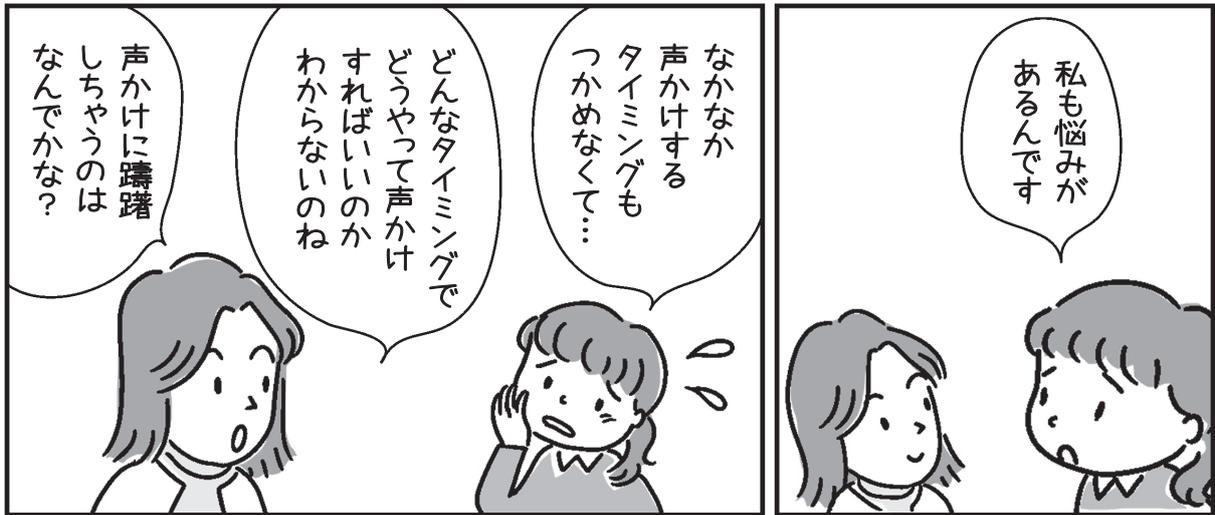
誰かに重要な役割をお願いするときや何かを一緒にやりとげたいと思うとき、まずはその人とつながって関係をつくることが重要です。どこの誰で、どんなことを考えているかもよく分からないような人から声をかけられたりお願いをされたりしても、戸惑ったり躊躇してしまいますよね。

ここでは、支部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、深い関係づくり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。さなさんが組合員のミキさんとどのように関係づくりをすすめていくか、みてみましょう。

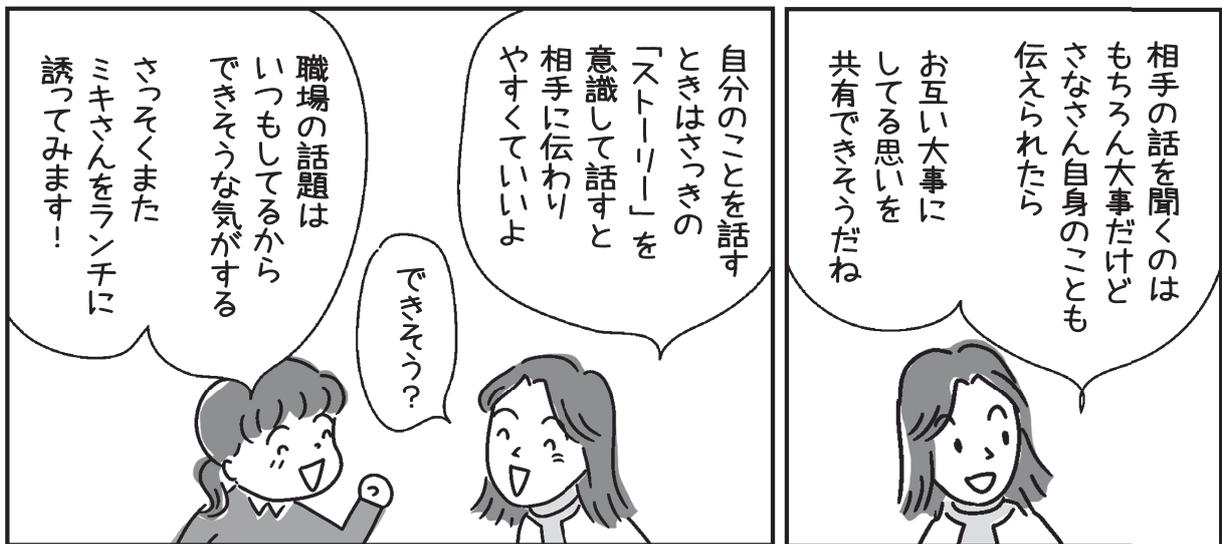
「一緒にやろう！」を引き出す対話【仲間との関係構築】



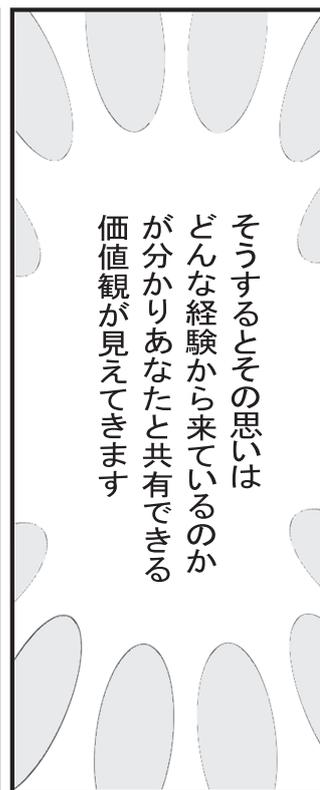
「一緒にやろう！」を引き出す対話【仲間との関係構築】



「一緒にやろう」を引き出す対話
【仲間との関係構築】



「一緒にやろう!」を引き出す対話
【仲間との関係構築】



対話をすすめる 5つのレシピ

レシピ③ 解説

「一緒にやろう！」を引き出す対話 【仲間との関係構築】

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。

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。

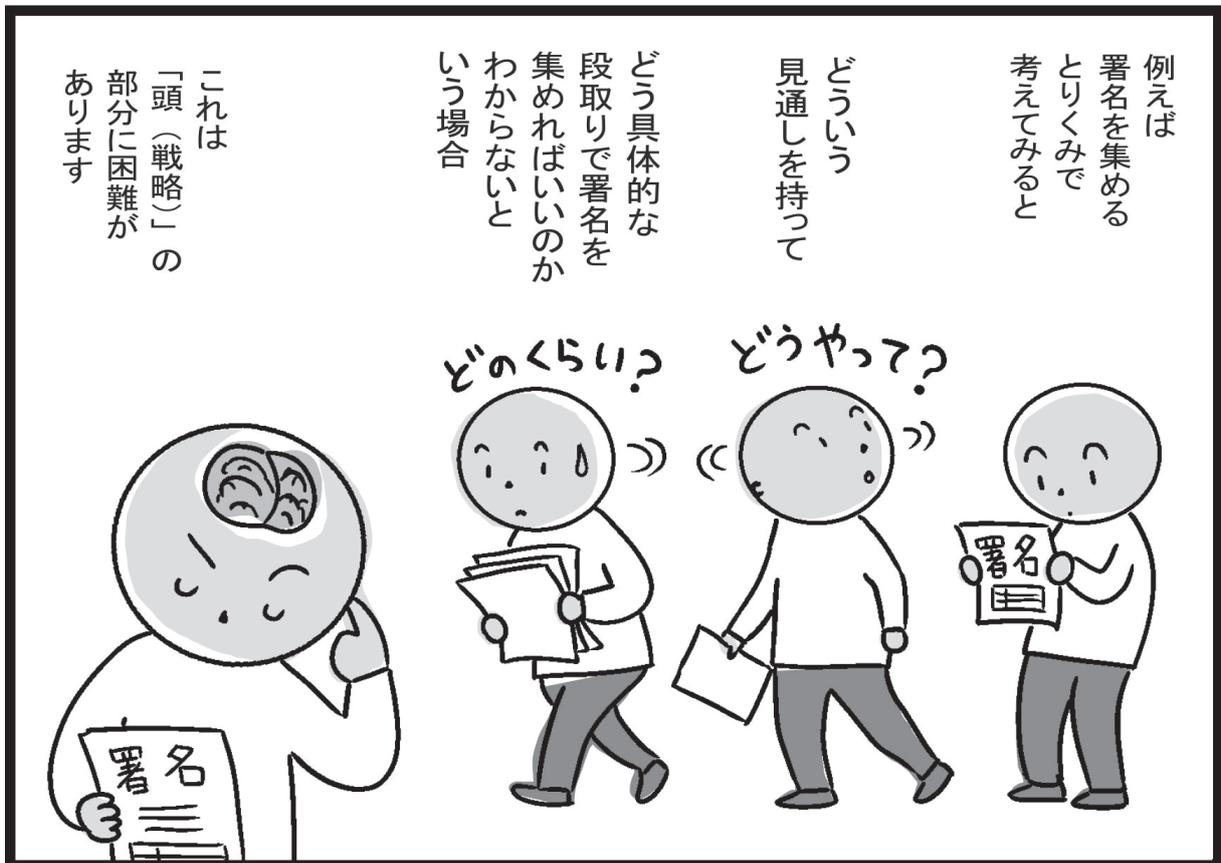
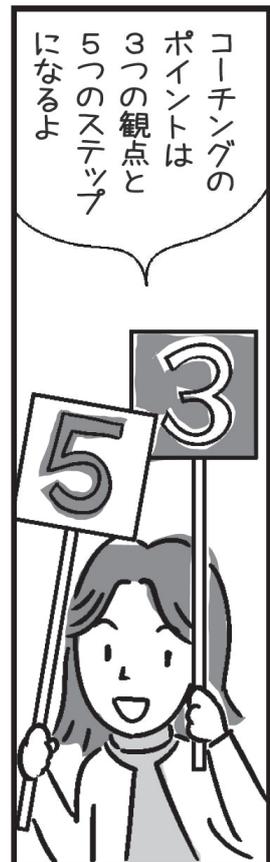
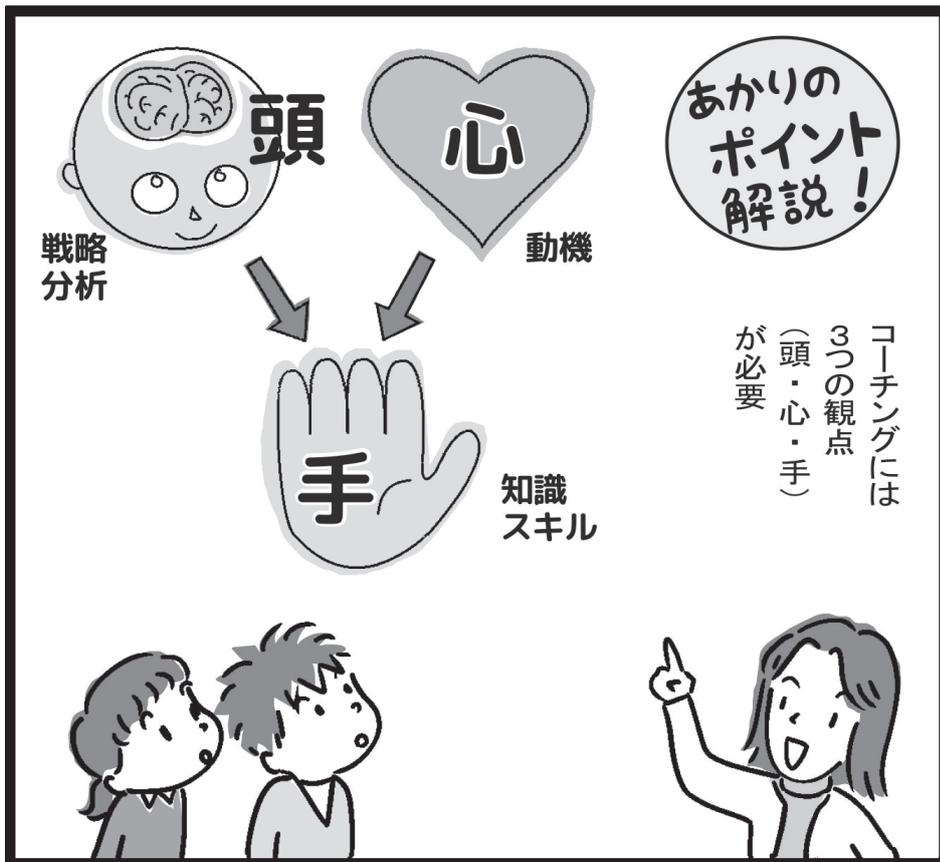
そして、「コーチング」は「ティーチング」とは異なります。「ティーチング」は、相手に必要な知識や方法を指し示し、それを学ばせることが求められます。他方、「コーチング」は、相手に質問を投げかけ、対話をすすめることによって、相手が自ら率先して行動できるように支援・伴走するプロセスを意味します。コーチが一方向的に指示を出すこともありません。コーチは、相手が抱える問題を克服するため、自らその一歩を踏み出せるよう、問いかけたり気づきを与えたりしてサポートしていくことが求められます。

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。



相手の主体性を引き出す対話「コーチング」



相手の主体性を引き出す対話「コーチング」

次に
見通しや段取りはつかめたけど
いざ街頭に立つのが恥ずかしい
などの不安で署名のとりくみに
踏み出せない場合

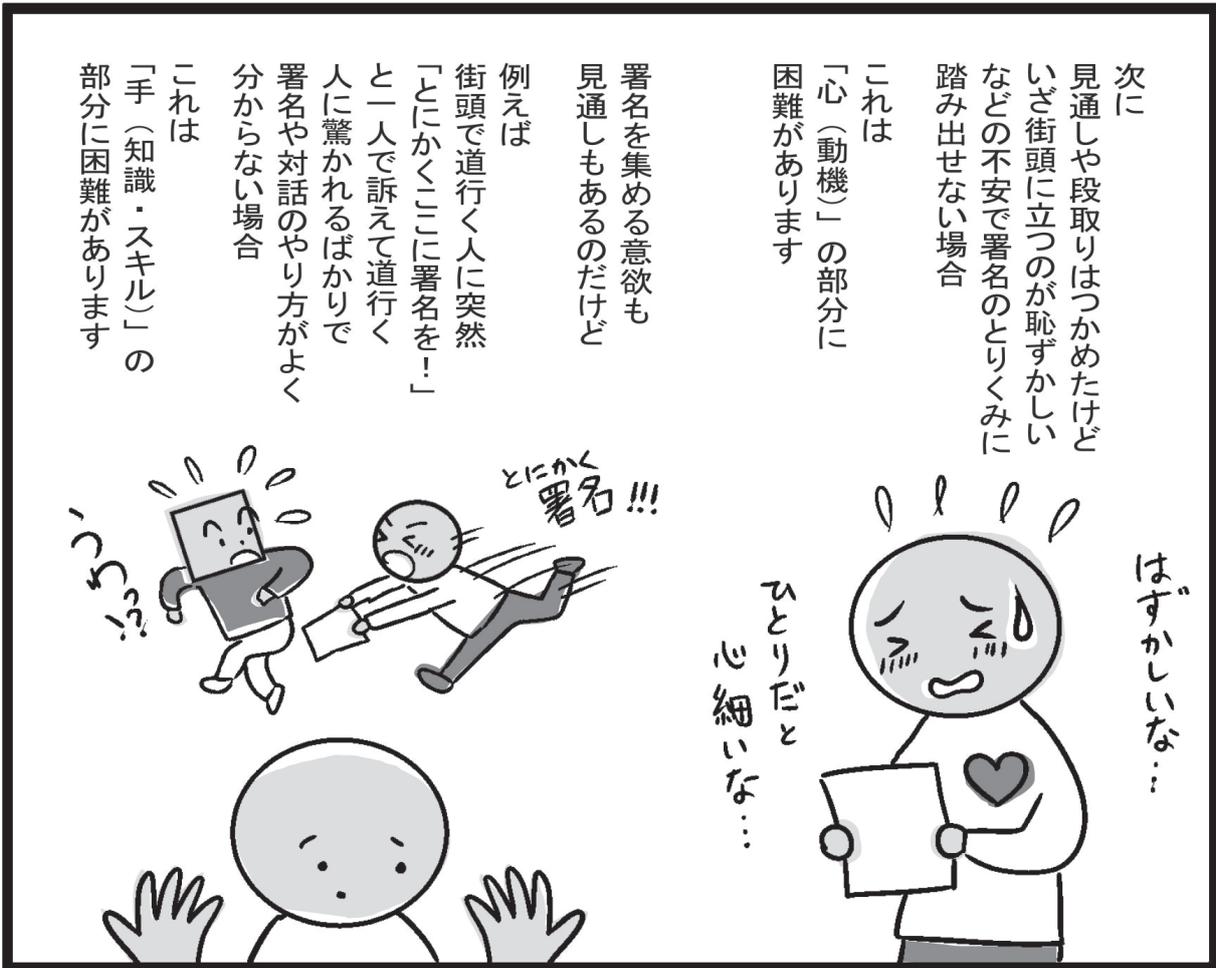
これは
「心（動機）」の部分に
困難があります

署名を集める意欲も
見通しもあるのだけど

例えば

街頭で道行く人に突然
「とにかくここに署名を！」
と一人で訴えて道行く
人に驚かれるばかりで
署名や対話のやり方がよく
分からない場合

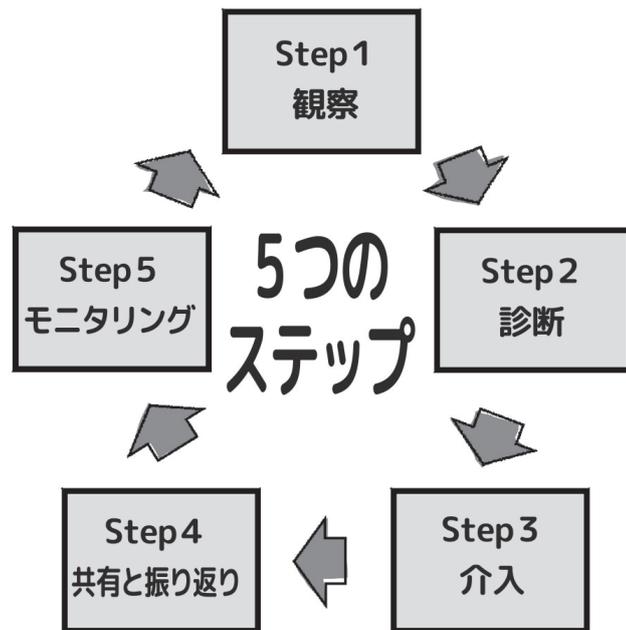
これは
「手（知識・スキル）」の
部分に困難があります



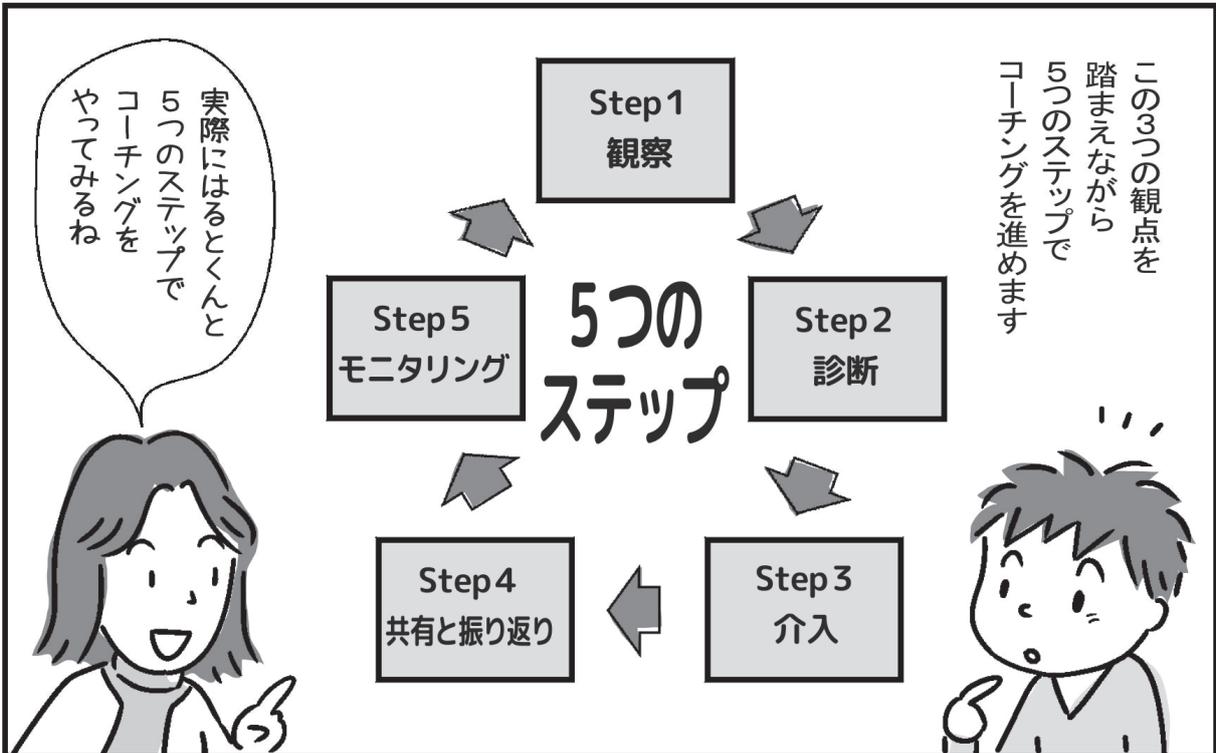
はずかしいな...

ひとりだと
心細いな...

この3つの観点を
踏まえながら
5つのステップで
コーチングを進めます



実際にはとくとくと
5つのステップで
コーチングを
やってみるね



相手の主体性を引き出す対話「コーチング」

あかりの
ポイント
解説!

ステップ① 観察

観察では
その人が抱えている
問題が何なのかを
把握するため
質問をします

質問には「5W1H」
(①いつ ②どこで
③だれが ④何を
⑤なぜ ⑥どのように)
を使います

また
「なぜ?」
「どのよう?」
と事実関係を
質問するだけでなく



相手の言葉を
「言い換える」
ことで相手と
同じ理解である
ことを確かめたり

XXXとは
つまり

相手が自分の
抱えている問題を
違った角度から
見られるように
なって

コーチングの相手が
自ら問題点に
気づいていくことが
できるようになって
いきます



観察の実際

役員会議はいつ?
どこでやっているの?

平日の夜に
この組合
会議室です

どんな人が
メンバー?

メンバーの中には
子育て中の人や
介護を抱えてる
人がいて
そうした人に
欠席が多いです

どうしてその人
たちは参加でき
ないのかな?



相手の主体性を引き出す対話【コーチング】

ステップ③介入

診断を踏まえて
相手が自分の課題を理解し
自分で解決方法を見つけ
られるように介入します

ここでしてはいけないことは
診断のところで問題が
何かを特定できているので
つい相手にすべきことを
全て伝えてしまうことです

私たちは
「指示待ち人間」を
つくりたいわけでは
ありません

自ら考えて主体的に
動ける人をつくって
全員参加型の運動を
進めるために
答えを教えるの
ではなく

自ら気づいてもらえる
ようにすることが
重要なポイントです



介入の実際

はるとくんの
「心」の課題について
頭・心・手の観点で
介入します

手の観点で
の介入



頭の観点で
の介入

うんうん
それで
対話の道筋は
見えてきた
かな？

イメージが
明確になって
きました



心の観点で
の介入

実際に
相手に聞きに
いけそう？

はい！
大丈夫です

じゃあ
がんばって
やってみてね！

相手の主体性を引き出す対話【コーチング】

ステップ④共有と振り返り

3つの点を確認します

1つは具体的にとりくむ
ことをいつまでにできる
のかを確認します

ここでは

はるとくんがまず
支部役員会議の
全員参加に向けて
参加できていない
役員と対話をする
こととなります

2つめは

この対話を通じて
今どんな気持ちか
前向きにやろうと
思っているか
相手に気持ちを
確認してください

3つめは
次に会うまでに
具体的なとりくみに
ついての結果を
聞かせてくださいと
必ずまた会う約束を
します



ステップ⑤モニタリング

ステップ④の
約束にもとづき
とりくみの結果を
聞きます

相手がよくできた
ことがあれば
相手と一緒に
喜んでお祝いを
しましょう

逆に新たな困難が
出てきたら
またステップ①から
コーチングをぐるぐる
と回していきます

これを繰り返すことで
コーチングの相手は主体的に
動けるようになっていきます



※より詳しくは
上のQRコードから
動画をぜひ
ご視聴ください



相手の主体性を引き出す対話「コーチング」

対話をすすめる 5つのレシピ

レシピ④ 相手の主体性を引き出す対話 【コーチング】

「組織拡大のために何かしたいけど何をすればいいかわからない」「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」…たとえば支部の役員がこのような悩みを抱えているとき、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。

その役員が一步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いいかわからないときは、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。



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のでしょうか。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。

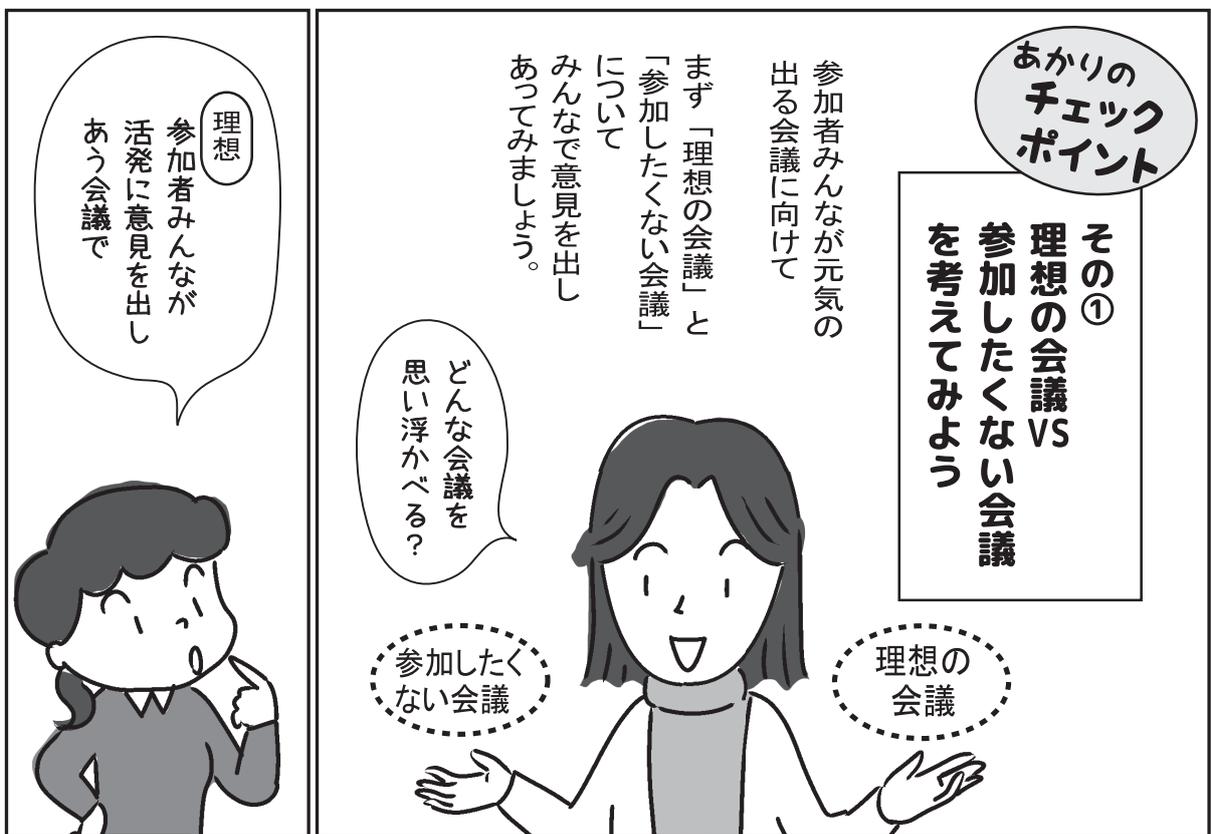
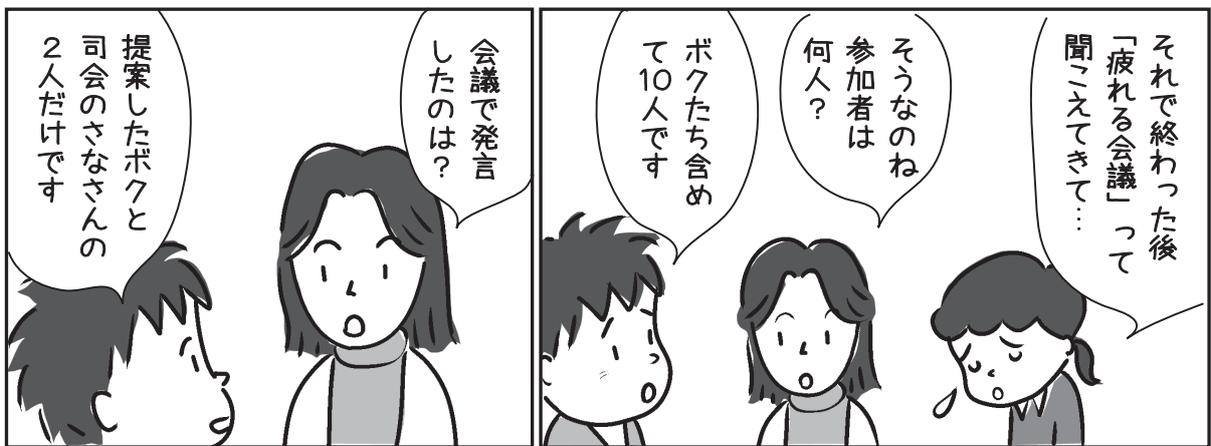
みんなで決めてみんなで行動するという組合民主主義を実践するためには、参加者たちがさまざまな意見を出し合ったうえで、「みんなで決めた」と思えるような会議運営を心掛けることが重要です。そして、それぞれの参加者の「時間」という貴重な資源を出し合って会議をするのですから、みんなの元気が出るような会議にしたいものです。

「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。

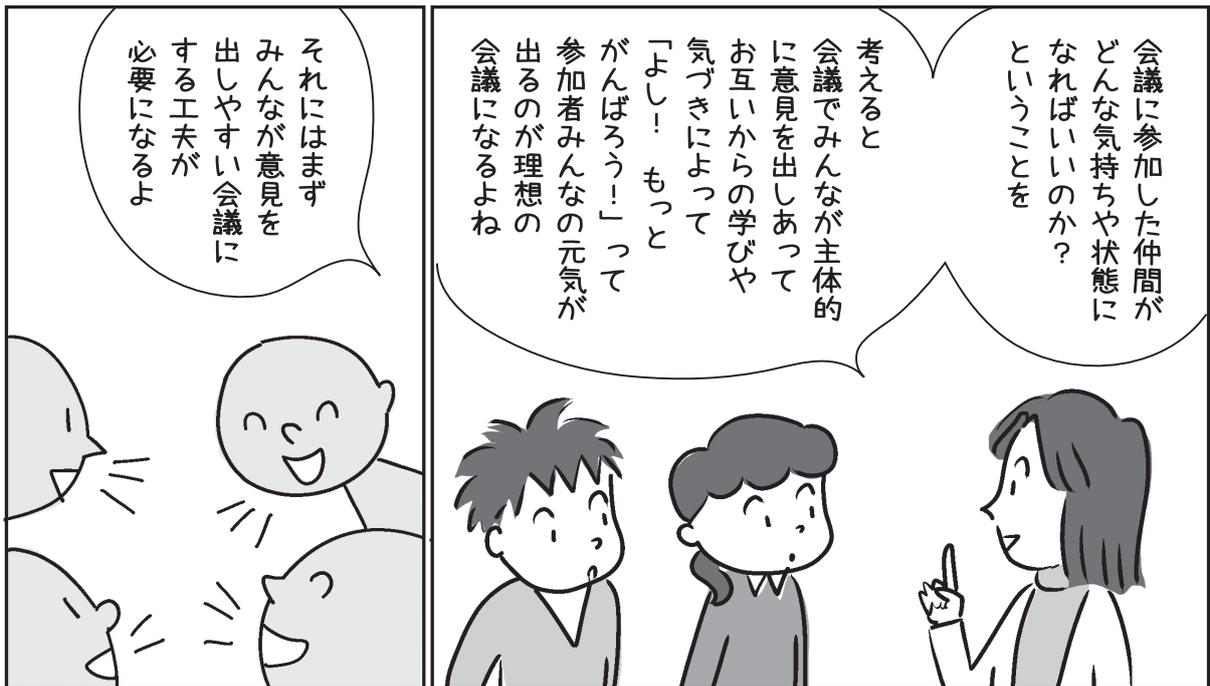
みんなの元気が出る会議にするための対話【対話型の会議に】



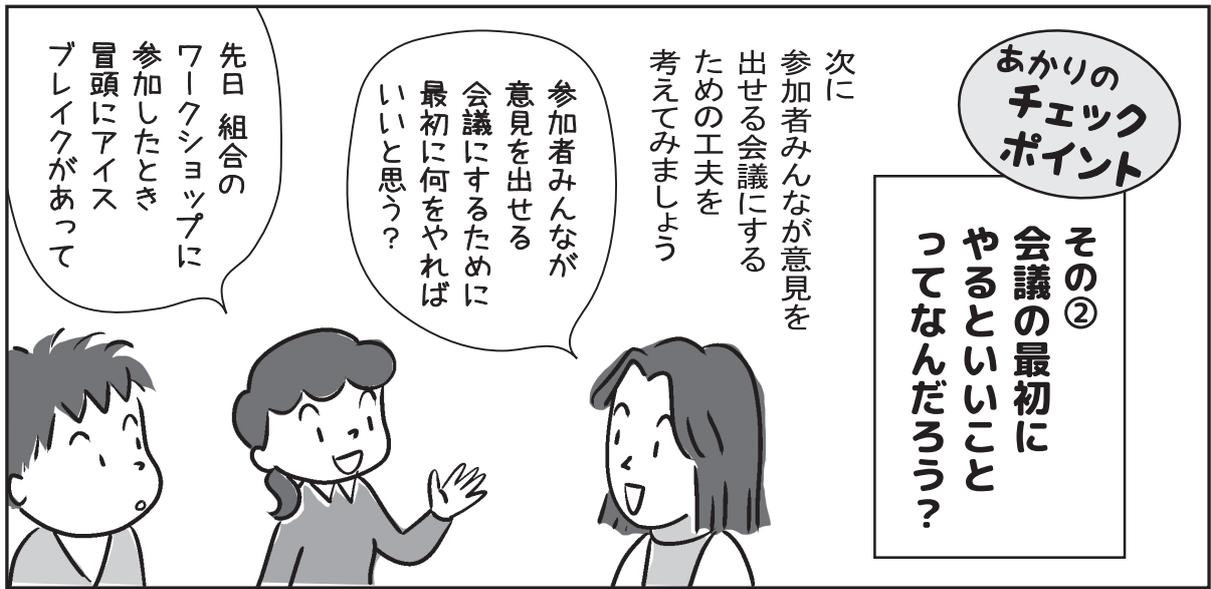
みんなの元気が出る会議にするための対話
【対話型の会議に】



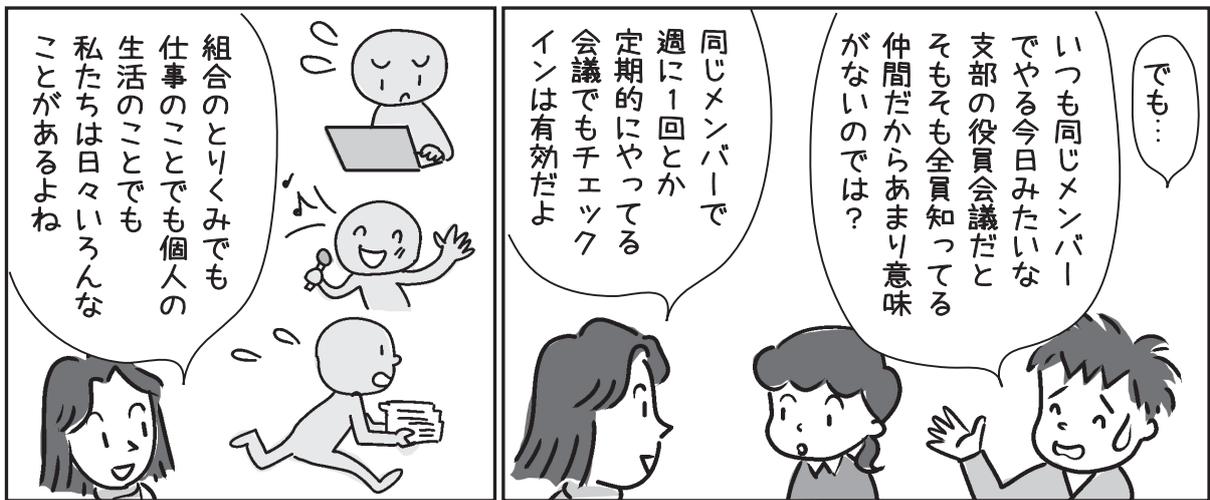
みんなの元気が出る会議にするための対話【対話型の会議に】



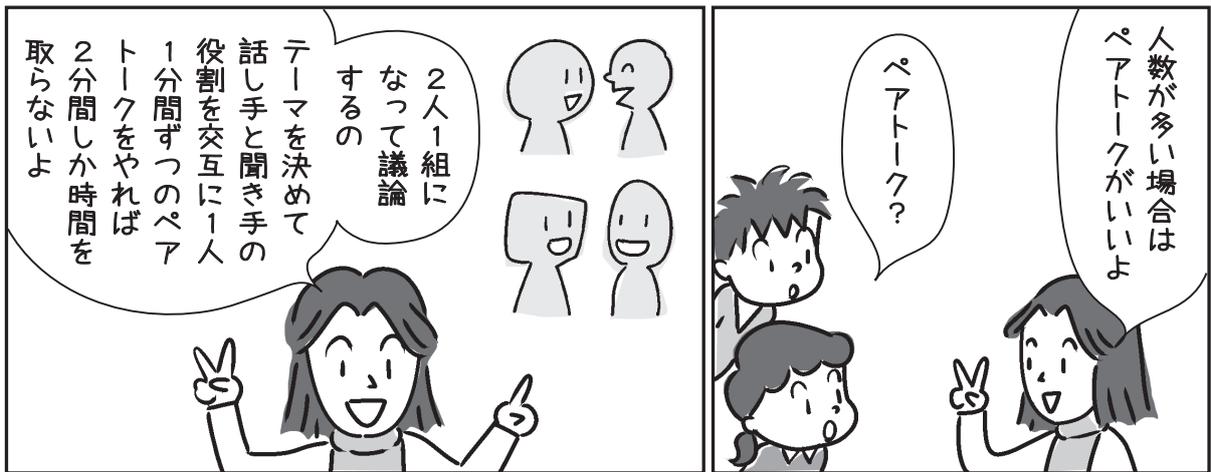
みんなの元気が出る会議にするための対話
【対話型の会議に】

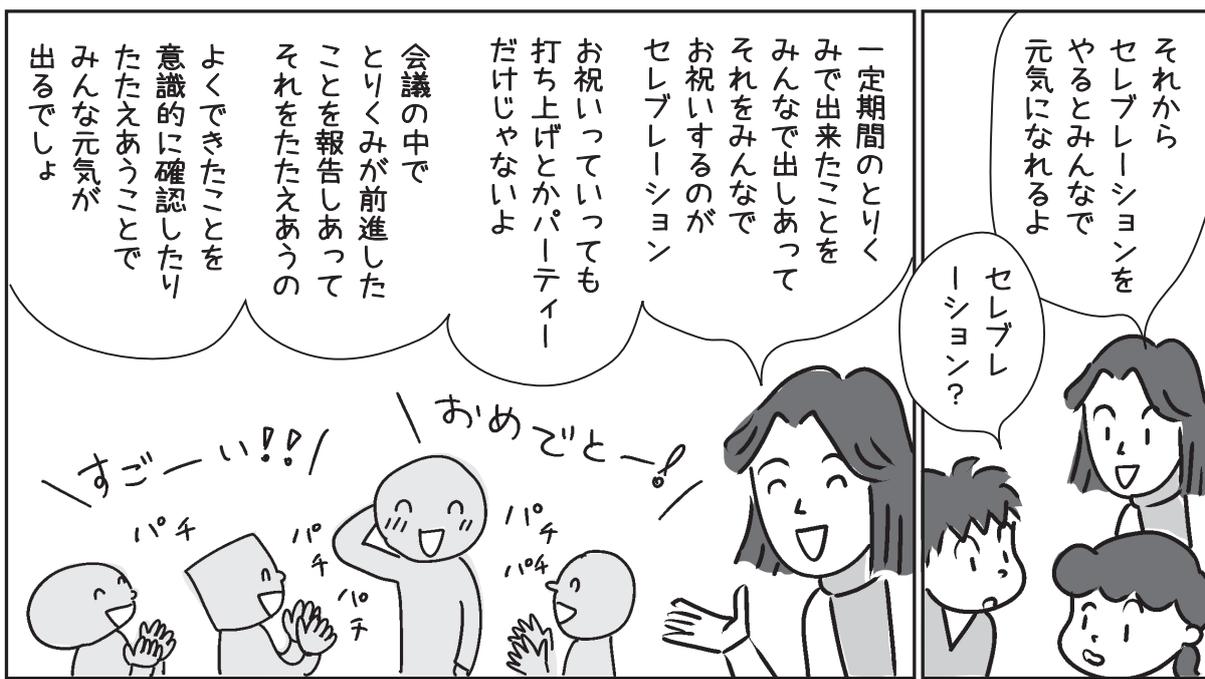
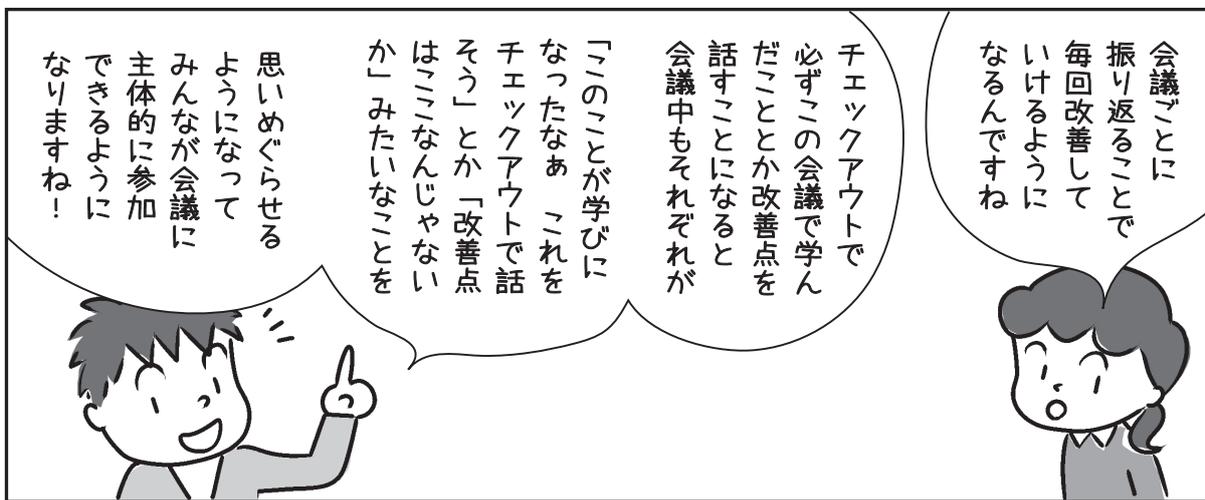


みんなの元気が出る会議にするための対話
【対話型の会議に】



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】





そうですね！
会議でのセレブレーション
ぜひやってみたいです



あかりの
チェック
ポイント

その④
自分の意見が否定されない
心理的安全性が大切

せっかく出した自分の意見が
頭から否定されたりすると
もう意見を出したく
なくなります

会議における
心理的安全性を
確保することが
誰でも意見を出せて
元気になる会議の
基本になります

私：
ある会議で



勇気をふりしぼって
発言したとき頭から否定
されたことがあって
「もうこの会議では絶対
発言しないでおこう」って
決意しちゃったんです

そんな会議に
しないためには
心理的安全性を確保
することが大切

その会議のすすめ
方を決めるときに
「人の意見はさえぎ
らず最後まで聞き
頭から否定しない」
とかの会議の運営
ルールをきちんと
みんなを確認して
おくことが必要だよ

そうすることで
みんなが安心して
意見を出せるよう
になるよね

心理的安全性が
ある会議なら
参加したいです！



あと
「そんなことも
知らないのか」
と言われそうで
発言を躊躇して
しまうことも
あります

「知らない」ことを
馬鹿にしたり責めたり
しないことも重要だね
とくに経験豊富な
ベテランの人は要注意
知らないことを
聞けないことで
致命的なミスに
つながるこ
もあるよ

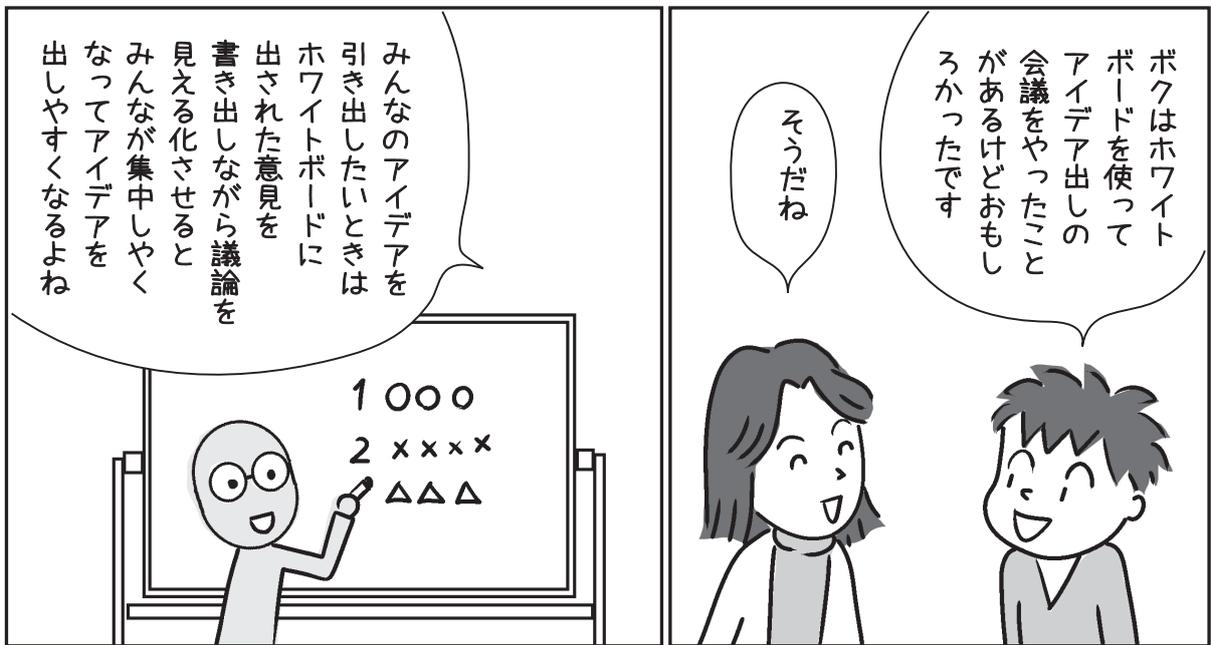
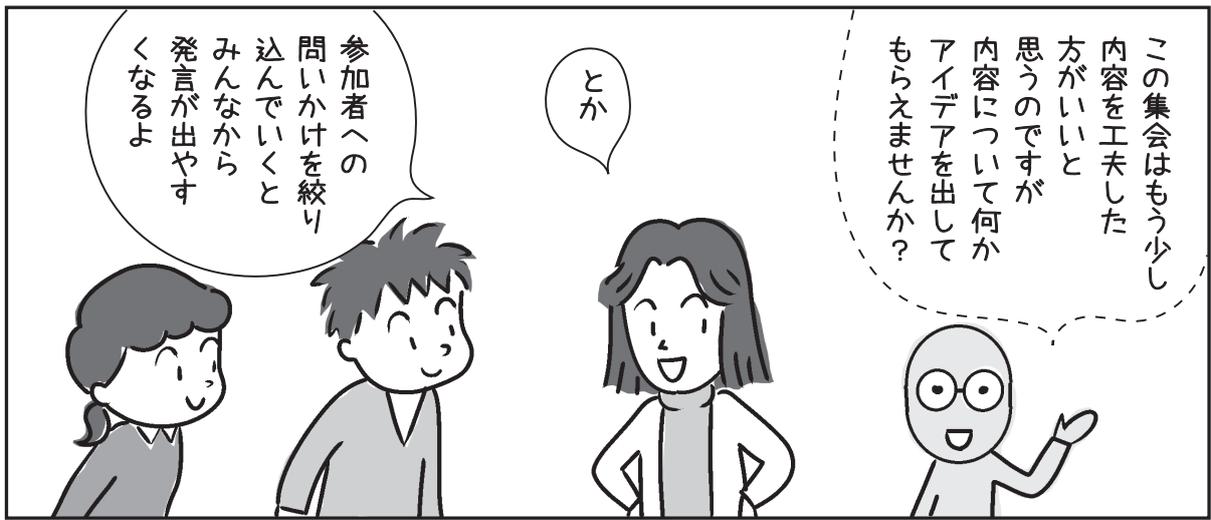
そうなると組織と
しても困るよね
「どんな些細なこと
でも確認し合える」
というルール作りも
大切だね



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】



みんなの元気になる会議にするための対話【対話型の会議に】



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】



元気にな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・セブレレーション・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）



みんなの元気になる会議にするための対話【対話型の会議に】

対話をすすめる 5つのレシピ

レシピ⑤ 解説

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】

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いていません。

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ういでしょう。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。



対話をすすめる 5つのレシピ



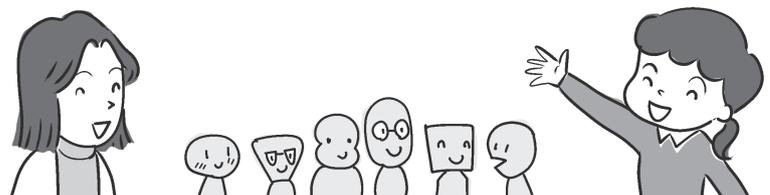
会議でとりくみや行動の振り返りをすると、どうしても反省点や改善点ばかりが多く出されるので（もちろんそうした振り返りも大切です）、「署名を10筆集めた」「学習会に参加して学びを深めた」など、普段のちょっとした「**よかったこと**」を**意識的に共有**すると、みんなが前向きになるためのきっかけにもなります。

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（44ページ）。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「〇〇について、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付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。



「付録」 「仲間づくり講座」 参加者の声

感想

国公労連では、効果的な対話をすすめるために、課題ごとの「仲間づくり講座」(対話の手法を学び参加者全員が対話を実際にやってみるワークショップ)を随時開催しています。参加者の感想の一部を紹介します。

「価値観を ストーリーで伝える」講座

感想

- 出来事、選択、結果の順に具体的なエピソードを踏まえながらストーリーにして伝えると、価値観に共感してもらいやすくなるのが分かり、とても参考になりました。
- 共感を広げられる話し方、発信のやり方、組み立て方があるのだと初めて知りました。組合のとrikumiの中で実践していきたいと思います。
- 大きな情勢の話などをしがちでしたが、自らに焦点をあてて、ストーリーを語ることで私の価値観を伝えることができ、周りに共感を広げるために大切なのだと分かりました。
- これまで、組織拡大の学習会等で話す際は、理屈的な内容になってしまいがちで、上手く伝わっていないと感じる場面がありつつも、どのようにすれば良いのか分かりませんでした。今回、講座を受けたことで、話す際のポイントを知ることができ、今後の活動に活かしていきたいと思いました。
- 自分のストーリーを語ることの難しさがありました。みなさんのお話を聞きながら、そう言えば自分にも同じようなことがあったなと共感しながら自分のストーリーも思い出すことができました。
- 自転車に乗るように繰り返しトレーニングしてみんなと交流しながら身につけて



- これまで新規採用者向けの説明会等でも、自分の経験談を話す機会があったのですが、聞き手が共感するような構成になっっていなかったかも知れないと気づきました。今後は、今回の講座で学んだ内容を活かして語ってみたいです。

【付録】 「仲間づくり講座」 参加者の声

「仲間との関係構築」

講座



- 相手が考えていることの引き出し方が分かかってとても参考になりました。
- それぞれのステップを踏みながら対話しようと思うと、なかなか話の内容に集中できないので、意識しなくてもステップを踏める対話ができるように練習を積むことが大切だと思いました。
- 対話をすすめる各ステップの中で、相手のことを考えながら聴くことと、その内容を自分の中で落とし込むことを繰り返し訓練して、対話できるようになることが重要だと思いました。
- 「組合活動のための対話」以外でも、仕事や個人的な仲間との会話にも役立つもので、とてもためになりました。
- 一方的に話を聞くより、質問しながら聞くほうが相手の話が理解しやすかったので、自分が話す側に立つときも、一気にたくさんしゃべってしまうよりも、相手がどこに興味があるのか探りながら少しずつ話したほうが理解を得られると感じました。



「コーチング」

講座



- 対話の中で、自分が持っている答えに相手を誘導してしまうところがありました。きょう実際に対話をしてみて、相手に自分自身で考えてもらって答えを発見していくと相手はすごく腑に落ちた感じの表情をされていたので、誘導するのではなくて相手が自分で答えを見つけることの重要性を実感しました。私がコーチングを受ける側になったときも自分の解決策がないと思っていたことを引き出しても

【付録】「仲間づくり講座」参加者の声

- コーチングする人もされる人も両方の気持ちがわかって、とてもいいワークショップだなと思いました。
- コーチングする側のとき、相手に答えをまず言いたくなってしまったのですが、それをぐっとこらえて、質問しているうちに、自分が最初に言おうとしていた答えが的外れだったことに気づかされました。もし最初の的外れな答えを相手に言っていたら、おそらく相手は「この人に話してもしょうがないな」と思ったことでしょう。相手の話をきちんと引き出さないので答えを相手に言ってしまうのでなく、質問を重ねることで相手に自分で考えてもらうことの大切さを実感できました。
- 一方的に話すのでは組合員の主体性を引き出せないことが理解できました。きょう学んだステップを踏んで対話していきたいと思います。
- 相手から聞き出してもらって話せたことで自分の課題をどう解決していくか、いろいろな手段を考えることができました。
- 普段、自分ひとりで考えて組合運動をやっているも、それでは元気が出ませんでした。今回の対話で、自分の課題とその課題解決にむけ一緒に共有し考えをめぐらせることで元気になっていけるのだ

と思いました。

○ 会議で一方的に役員が話し、あまり議論することもなく、飲み会で中途半端に話すだけでも深く、飲み会で中途半端に話して、今回学んだステップを踏んで対話をする、お互いに深まり、いいアイデアが出て、つながりも強くなることを実感できてもよかったです。

○ 定員削減と能力・実績主義強化で職場では対話が困難になり、隣の人が何を考えているのか分からないような状況で、若い世代の離職が増えています。こうした中、対話をすすめることが年々重要になっ



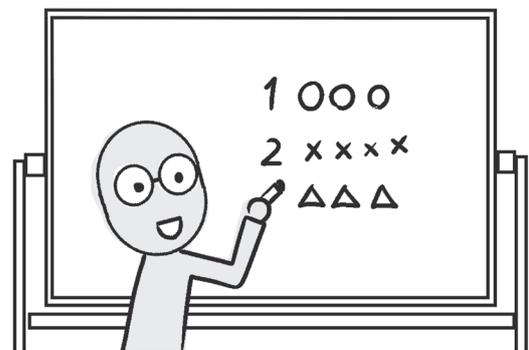
ているので、きょうの学びを広げる必要があると思いました。

○ これまで組合の分散会などに参加してきましたが、きょうのやり方は対話をすすめる際のステップが明確で、普段思っていることも話しやすく意見を活発に出せ、自分も元気になる実感しました。この対話を広げれば、みんなが元気になっていけると思いました。

○ 一方的に教え込む、自分の知っていることを相手に押しつける、というのが振り返って自分もさまざまな場面で多かっただけだと思いましたが、自分的にはそこに気づけたことがすごくよかったです。今後は相手との対話の中で今日学んだ観点を活かしていきたいと思います。

○ コーチングは「ティーチング」とは違うということ自体が「気づき」になりました。単なる「傾聴」だけでなく相手の気持ちをアップさせるコーチングをできるよう、今後に活かしたいです。

○ 今まで相談を受けたときに、ただ話を聞いて、結局問題の解決に向かわせることができなかったのですが、コーチングのステップがあることを知り、それを意識しながら対話していくことで本人に問題を言語化してもらったことができました。



○ 「聞くこと」というのは本当に難しいと感じました。本質的なことを深掘りしていくことは、自分自身に問うときにも使えらると思ひ、大変勉強になりました。

○ 講座の中で実際にコーチングを実践してみても多くの学びがありました。自分の課題が見えて、新しい視点も生まれたのでとても良かったです。

○ 知識としても実践としても慣れない段階で実際に対話してみるのは難しかったのですが、考え方を知っているだけでも仕事や私生活にも活用できると思いました。

… 編集後記 …



「対話をすすめる5つのレシピ」を手にとっていただき、ありがとうございました。

「はじめに」でもお伝えしたとおり、対話には「正解」がなく、「正解がないものについての解説書をつくる」というやや矛盾をはらむ作業に、何とも言いようのない難しさがありました。

もっとも、このパンフレットの目的は、対話の正解を指し示すことではなく、現場で働く組合員みなさんが、仲間との対話に踏み出し、仲間とつながるきっかけとなる役割を果たすことです。そして、同じ材料でも人によって出来上がる料理が違うように、本書をきっかけにそれぞれが個性を活かした対話をすすめてほしいと思っています。タイトルを「レシピ」(手順書)にしたのも、そうした思いが込められています。

ひとりでも多くの組合員さんが、このレシピを手に取り、仲間との対話をすすめ、元気になる会議を開き、職場や地域で楽しく組合活動を展開されることを願ってやみません。

さいごに、マンガの作成にご協力いただいた山岡小麦さんには、本書の趣旨を正確に汲み取っていただき、再三にわたる細かいリクエストにも丁寧に応えていただきました。ここに深く感謝申し上げます。

2025年2月 国公労連 組織教宣部

発行：日本国家公務員労働組合連合会 (国公労連)
〒105-0003 東京都港区西新橋 1-17-14
西新橋エクセルアネックス 3階
TEL 03-3502-6363 Mail info@kokko.or.jp
企画・編集：国公労連 組織教宣部
マンガ・イラスト：山岡 小麦
印刷：株式会社 きかんし

2025年3月7日 発行



国公労連
日本国家公務員労働組合連合会