

広国市民大学 “こころの痛みに寄り添うコミュニケーション”コース  
基礎編 : 第1回

こころの痛みに寄り添うときは  
会話？対話？カウンセリング？

広国市民大学  
吉川 眞

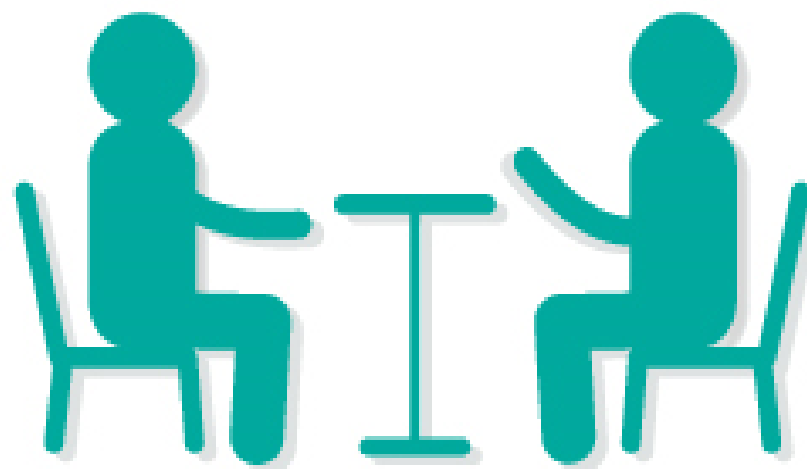
# I. 対話とは何か。会話との違い

「会話」



テーマの無い  
日常のたわいもないおしゃべりや雑談

「対話」



自由なムードの中で  
テーマを持った真剣な話し合い

## a. 対話は2人で向かい合って話すこと

対話とは、相手と向かい合い、2人で話すことです。自分の考えをきちんと伝えた上で、相手が話す内容の意味も追求しながら話すことを指します。対話で重要なポイントは、お互いに共通する状況の「意味」を共有することです。

自分の考えや価値観を押し付けるために話すことは、対話ではありません。

お互いが話す内容の理解に努めながら、思考の流れにも気を配り、最終的な相互理解を目指して行われるべきものが対話です。

## b. 対話と会話との違い

2人で向かい合って話し合う対話と異なり、相手が1人とは限らない状況で話すことが会話です。

会話は相互理解を目的としないため、基本的には浅く広い話し方になります。会話中の人を持つ「共通した状況の意味」の違いを追求する必要ありません。

対話とは、互いの立場や意見の違いを理解し、そのズレを擦り合わせることを目的に行うものです。会話も対話も二人もしくは少数で話し合うことですが、会話には明確な目的やゴールがありません。それに対し、対話では何かしらのテーマに基づいて、それぞれの意見を述べ合います。

例えば、職場において、上司と部下との関係性が悪くなったきっかけは、オフィスで上司が部下に「挨拶をしろ」と叱ったことでした。

上司は「挨拶は社会のルールであり、挨拶ができなければ社会人として恥ずかしい」との価値観に基づいての発言です。そしてその深層に、「他社に出向いた時に失礼な人間と思われたらかわいそうだ」との感情があるのですが、上司自身もそれには気がついていません。

それに対して部下は、「ちょっと挨拶しなかっただけで、あんな言い方はひどい。上司は私を嫌っているに違いない」と感じてしまったのです。

その結果、部下はこれまで以上に挨拶することを拒み、二人の関係はこじれてしまったのです。



この様に、言葉を交わしていても、その意味を共有できていないために、認識がすれ違ってしまいコミュニケーションに問題が生じてしまう場面は決して少なくありません。

この様な時には、「対話」が有効です。部下と対話をすることで、上司は「挨拶は社会のルール」といった固定観念があったことに気がつきます。

そしてそれが自分にとっては正論であったとしても、人に押しつけるべきことではないのでは、とも考えるでしょう。

そして「挨拶しなければ、失礼な人間だと思われてあなたが損をするのではないかと心配だ」と自分の本心を部下に伝えたことで、部下は「上司が自分を嫌っている」との考えが勝手な思い込みであったこと、そして自分に対する思いやりに気がつくでしょう。

対話の場では、通常の会話とは違い、自分の行動や発言の根源にある感情や考え方、価値観などについて掘り下げて語ります。

つまり、対話は、普段の生活では自分でもあまり意識することのないものを言語化し、相手の言葉と同じ土俵の上に並べ、客観的に見てみることで、つまり外在化することを意味します。

どちらが正しいとか正しくないといったように、理論・理屈で片付けようとするとう角が立つような問題を取り扱うときや、あちらを立てればこちらが立たないといったような利害関係の袋小路にはまってしまった際に、対話は効果的なコミュニケーション手法です。

