

自他ともに人権を大切にすることをベースに

「アサーション」とは、「自他尊重の自己表現」「自他尊重のコミュニケーション」と言われたりします。自分の人権を大切に、また相手の人権をも大切にするというコミュニケーションの考え方であり、スキルです。これに私自身が行き着いたのは、労働局でハラスメントの相談がどんどん増えていた時期です。会社で、言い過ぎる人も言えない人も、どの人たちもすごく困り、苦しんで心労を抱えている。このようになる前になんとかできなかったのだろうか。そんな気持ちで様々なことを学ばなかに、「アサーション」に出会いました。

「アサーション」は1950年代にアメリカでその考え方と技法が生まれました。1970年代に入ってより多くの人に知られるようになった背景には人種差別と女性差別の撤廃運動がありました。そもそも「自己表現としてうまく言えない人」「社会的な場面でコミュニケーションがとりにくい人」がきちんと自分のことを伝えられるためのトレーニングとして開発されたものです。

日本ではこれまでずっと家庭にいた女性が、社会に出て行くようになったものの、それまで男尊女卑の社会で発言をする機会がなかなかなかったため、伝え方を学ぶことを一番求めていたのが女性たちだったといえるかもしれません。また、日本でのアサーション・トレーニング創成期には、介護職や医療職、学校の先生という自分を後回しにしてしまいがちな、人をケアする職種の方々が学び、今に至ると聞いています。

現在は、「言えない人」というよりも、言い過ぎたり、攻撃的・アグレッシブな人のため、ハラスメント対策のトレーニングとしても広がっています。

私自身が伝えているのは、「アサーション」は人権がベースにあるということです。「自分の権利も大事にするし、相手の権利も大事にする」というコミュニケーションのもと、キャッチボールをしながらお互いが歩み寄り、折り合いをつけていける部分を探すトレーニングであり、今の時代により求められるものではないでしょうか。「聴く」と「伝える」は両輪であり、関係性を作るうえの土台でも

あります。どちらも大切なことであるということが伝わればと思っています。

その人らしく生きていける職場づくりへ

コロナ禍の影響もあり、新しいハラスメントがオンラインで起こっていますが、「パワハラ」が社会に浸透してきたことで威圧的な態度はいけないという意識も生まれつつあるようです。

職場での悩みや困りごとは「一人で抱えない」ことが大切です。そして、「誰かに相談をする」「相談窓口を知っておく」「記録をする」ことも大事です。また同僚として、聞く立場や相談を受けた人は「気にしすぎじゃない」「自意識過剰」というセカンドハラスメントになる発言をしないことです。私は「傍観者にならないでおこう」とよく伝えます。被害者の傷口を広げないためには見て見ぬふりをせず、必ずできることがあると思います。自分はその場では発言したり行動したりすることができなくても、「これってまずいのでは？」という人が一人でも増えれば抑止効果も生まれてきます。

管理職や影響力がある人たちには、ハラスメントをしないことは「管理職も被害者も加害者もすべての人権を守る」ということを、教育研修などで何度も繰り返し伝えていく必要があると思います。また、管理職になればなるほど意見をしてくれる人は少なくなります。注意してくれる人たちの存在や女性の視点、何でも言える環境を作ることも重要です。また情報共有も、公平に伝わるような方法に変えていかなければいけないと思います。

制約のある人も多い時代です。介護や自身の病気、妊娠・出産、育児はその最たる4つの理由ですが、制約のある人とも一緒に働き、どんなステージになっても人間らしく、その人らしく生きていける仕事のやり方を模索する時代になっているのかもしれません。

多様な価値観や「アサーション」の根本にある「自他尊重」の考えを持っておくべきですし、その考えのある職場が今後増え、それが当たり前の社会になっていけばと願っています。

