



日本労働組合 総連合会

総合男女平等局 男女平等局 局長

片岡 千鶴子 様

労働組合のナショナル・センター。すべての働く人たちのために、雇用と暮らしを守る取り組みを進めている。56の「構成組織」（産業別労働組合など）が加盟し、全国47都道府県に「地方連合会」をおいており、組合員は約680万人。

データ

- ▶ 対象者：組合員
- ▶ 人数：30名程度
- ▶ 時間：3時間～6時間

講座の主な内容

- アサーティブネスとは？
- コミュニケーションパターンについて
- アサーティブネスの4つの柱
- 自分らしく生きるための権利
- 要求や意見を率直に伝える など

自分を大切にしてい、 という気づきが活動を促進する ～アサーティブネスが女性役員の心の支えに～

Q アサーティブネスを導入した
きっかけを教えてください

地方での取り組みから中央の取り組みへ

もともと2000年に前任の林誠子副事務局長が、連合大阪の役員時代に森田さん（現アサーティブジャパン代表理事）と出会ったことがきっかけです。

その林が、中央本部の副事務局長に就任し、男女平等を担当する責任者となった際に、アサーティブ・トレーニングを中央の講座でも取り入れようという話になりました。それ以来、(社)教育文化協会と共催で、女性リーダー養成講座やRENGOアカデミー・マスターコースなどにアサーティブネスを取り入れてきました。その流れをくんで、現在もアサーティブネスを研修に取り入れています。

私自身、2年前まで(社)教育文化協会におりましたので、そこで女性リーダー養成講座を担当しており、たくさんの女性がアサーティブネスを学ぶことによって、イキイキとしていく姿を見てきました。

Q 女性リーダー養成講座でのねらい
を教えてください

お互いの気持ちを共有する

労働組合で女性が役員として活動する場合、女性役員自身が、男女平等の課題を担って提案したり、広く組合員に訴えていく必要があります。その際、男性が圧倒的に多い労働組合のなかではその提案が理解されず、孤立無援の状況におちいりがちです。

こうした状況でも女性役員には、労働組合の運動に女性の視点を生かすため、「自分が感じていること」「考えていること」を率直に発言していく必要があります。共感する人を増やすという運動も必要です。でも女性役員は「こんな考えは自分だけなのではないか」という不安を抱え、自分の意見を活動につなげるのが難しいというのが現状です。

そうした不安をアサーティブ・トレーニングの中で、率直に話しあい、周りの意見にも耳を傾けることで「いやそうじゃない、自

分だけじゃない」ということを実感してもらおう、実はそれが大きなねらいの一つです。「みんなで不安を共有し、率直に意見交換できる関係を作る」、こうしたことが最初の段階でできていると講座全体を通じてスムーズに話し合うことができます。

もう一つのねらいは、それぞれが帰ったときに現場で自分の意見を率直に言い、相手の考えもきちっと受け止める関係を作れるようになる、トレーニングの成果を実践に移すということです。帰ってからも現場でアサーティブな関係を築いてもらう、こうしたことも大きなねらいでこの間やってきました。

Q 効果はいかがですか？

自分を大切にすることの重要性に気づく

講座では開催の都度アンケートを取るようになっています。この間の声としては、たとえば「相手に届く話し方を身につけることは、組合役員として必要なスキルだと感じました」、「男性中心の組織のなかで、自分の意見を正しく伝えることの難しさを感じていたので、とても参考になりました」などがあり、たいへん好評です。

私自身、受講者をサポートする立場で講座に立ち会って思ったのですが、参加者が自分自身に気づくというのでしょうか…。この講座によって自分を大切にすることの重要性が、「すどん」と体のなかに落ちていく納得感を得たような、そんな感想を持ちました。

スキルを学ぼうと思ったら、もっと時間をかけたり、フォローアップがないと今の講座で十分ということにはならないと思います。ですが、自分を大切にするという気づきが私は大事だと思っています。

アサーティブ・トレーニングでトレーナーが必ず言う、「自分を大切にすること」という自己尊重のメッセージは、私たちはあまり人から言われた経験がないと思います。とくに圧倒的に男性が多い労働組合の中では、女性の場合、「男性が言っていることが正しくて、自分の言っていることは正しくない」と自己否定的になる傾向があります。そこで、「いや、自分の考えは間違っていない」

「そう思っている共感者はたくさんいる」という気づきがとても大事なのです。そして、その気づきは、自分から人に語りかけ対話のきっかけを作るなど、人との向き合い方の部分で生かされることがある、と私は思っています。

Q 実際にはアサーティブネスが活きているな、と思った場面はありますか？

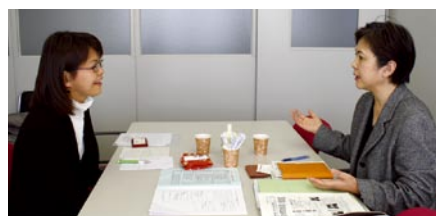
参加者同士のつながりや活動の支えになっている

女性リーダー養成講座では、連合の地方組織の女性職員にも「地方連合会が女性役員をつなぐキーステーションになってほしい」という思いから参加を呼びかけています。ある年に参加された職員の人から「職場に戻ってアサーティブネスを実践してみました！」という報告をもらいました。その人は講座のなかで「職場を禁煙にしてほしい」という題材でロールプレイをしたのですが、実はこれは積年の課題で、「禁煙ルームを作る」ということになったものの、ぜんぜん実行されなくて途方にくれていたわけです。そこで、講座のなかで練習し、参加者からの「だんだんよくなっている」というフィードバックに勇気をもらい、即試してみたそうなんです。 「禁煙ルームができました！」とあって報告してくれましたが、これはとても嬉しかったですね。

あと、アサーティブ・トレーニングでの出会いが、参加した人たちの力になっているな、と思います。女性の役員はなかなか続かず、1年から2年で降りてしまう人が多いのですが、講座をきっかけに自分と同じようにがんばっている仲間とのネットワークができて、それが支えで役員を続けているという人が何人かいます。嬉しいかぎりです。

Q 女性リーダー養成講座のほかにアサーティブネスを取り入れている講座はありますか？

リーダー必須の資質 “アサーティブネス”



若手リーダー中心のRENGOアカデミー・マスターコースにもプログラムの最初にアサーティブ・トレーニングを組み込みこんでいます。

マスターコースとは大学の教育プログラムのような構成で、労働組合の次代を担うリーダーに、労働法、経済、政治の問題など基本的なことを学んでいただきます。参加者は労組役員をやっている比較的若い男性が中心です。前期・後期にわけてかなりの日数を費やすので、みなさん緊張感をもって集まってきます。ですからアサーティブ・トレーニングにはアイスブレイク的な意味合いも持たせ、自分も相手も尊重したコミュニケーションを最初に学び、それをコース全体のなかで活かしてもらいたい、それがねらいです。

もう一つのねらいとしては、将来のリーダーの資質としてコミュニケーション力が非常に大事だと考えています。コミュニケーション力をアサーティブネスを学ぶことによって高めてほしい、そんなねらいがあります。

Q 継続してAJにご依頼いただいている理由はなんですか？

トレーナーとの信頼関係

継続の理由として一番大きいのは、トレーナーとのやり取りから生まれた信頼関係です。私が(社)教育文化協会で担当した時ですが、担当トレーナーから、「どういふ人が集まるのか」「どういふねらいがあるのか」など、具体的に聞かれました。その講座に集まる人たちの構成やねらいに沿ってプログラムを考えていただける、当然なのかもしれませんが、良いものを提供しようという熱意がはつきりと伝わり、まずはそこに信頼感を持ちました。

あとは実際の講座を見て「依頼して良かった」と納得するところが多いことも挙げられます。なによりも参加者の評価がいいことです。三段階評価でほとんどが最高の評価をつけています。

あわせて現在男女平等の責任者である山口洋子副事務局長は、講座を通じ、個人の内面に向き合うという側面を非常に大切にしており、全体に組み込むプログラムとして非常に重要であると考えています。

Q 片岡さん自身、アサーティブネスのなかで一番惹かれている考え方は？

あきらめそうになるとき支えになるキーワードは「対等性」

「対等」という考え方に支えられています。とくに女性の場合、ジェンダーに基づく権力構造のなかで、「だめだな」とあきらめてしまうことがあります。そこをアサーティブネスの「対等」という考え方が支えになってくれています。「現実には難しいかもしれないけれど、対等であろうとすることが大事なんだ」と、明快に示してくれていること、そして、実現するにはいくつか方法があり、ときには言葉として表せなくても感情を大事にすればいいという考え方、それが実は一番心強いんです。もちろんあきらめてしまうこともあります。でも、ここぞという「これはあきらめではダメだ」というところで、もう一度この考えに立って自分の考えを整理して前に進む。こうしたことが自分の支えになっています。



Q 組合員の方がアサーティブネスを学ぶ効果をどのようにお考えですか？

お互いの違いを認め、尊重しあう職場づくりにつながる

男性女性に関わらず、一人ひとりがやりがいや喜びをもって仕事をするのが、職場の男女平等の実現には不可欠です。

よく誤解されがちなのですが、男女平等というのは、男性の人を下ろす運動ではありません。男性と女性、それぞれが個人としてお互いを尊重する、そういう関係を社会全体でも目指していますし、労働組合でも目指しています。でも職場では、男性は「女の人は文句ばかり言っている」、女性は「男性は自分たちのことをぜんぜん取り上げてくれない」と男女間の対立が生じがちです。正規職員と非正規職員の間にも同じような構造が見られます。男女や雇用形態を超えた関係づくりが職場では重要で、そこにアサーティブネスの考え方が浸透していけばいいな、と思っています。