

アサーティブな対応で防ぐ

監修：森田汐生 NPO法人アサーティブジャパン

グレーゾーンの パワーハラスメント

アサーティブな対応で防ぐ

グレーゾーンの セクシャルハラスメント

女性社員を「女の子」呼ばわりするのはやめてほしいなあ。



企画・製作 (株)ドラコ



◀ サンプル視聴用

グレーゾーンの
パワーハラスメント



◀ サンプル視聴用

グレーゾーンの
セクシャルハラスメント

※携帯電話またはタブレット等でご覧ください。
WiFiの環境によっては
画像が乱れる場合があります。

そういう言い方されるのは、不愉快です！

不愉快とはなんだ！



失敗例

グレーゾーンのパワーハラスメント編
(23分)

グレーゾーンのセクシャルハラスメント編
(23分)

字幕選択式 DVD 各60,000円(税別)

データ 各240,000円(税別)

—— ワークシート付・チャプター再生可 ——

悪気はないのはわかりますが、女性は見下されている気持ちになるんです。

そんな風に感じてるなんて気づかなかった。これから気をつけるよ。



アサーティブな対応例



監修 森田 汐生

NPO 法人アサーティブジャパン代表理事

岡山県生まれ。一橋大学社会学部卒業。大学在学中にデンマークに留学。その後、イギリス滞在中にアサーティブネスに出会う。大学卒業後、日本社会事業大学研究科で社会福祉士の資格を取得し、1991～93年、イギリスの地域精神医療団体でソーシャルワーカーとして勤務。その間、ヨーロッパにおけるアサーティブネスの第一人者、アン・ディクソンのもとでトレーナー養成講座を受け、アサーティブネス・トレーナーの資格を取得。帰国後、1999年に国立市に事務所を設立、2004年にNPO法人化。現在アサーティブネス・トレーナーとして全国各地で講演、研修を行っている。

目的

職場でのハラスメントは、人間関係に起因しているケースが多くあります。他者も自分も大切にするコミュニケーションの方法である「アサーティブ」により、伝え方や受け止め方を変えることで、人間関係の不和の予防・解決を目指します。各事例を用いて、実践的にアサーティブなコミュニケーションについて学ぶことができます。

① グレーゾーンのパワーハラスメント

グレーゾーンのパワーハラスメントとは、強制されることが業務の適正な範囲内かどうか判断が難しい。または業務の適正な範囲内だが、伝え方などに問題がある場合をいいます。

事例1 部下のパワーハラスメントを注意する



事例2 褒め方がわからない



事例3 呼び捨て（ロールプレイ）



事例4 人間関係の改善



事例5 パワハラ相談を受ける



事例6 適切な指導とは（ロールプレイ）



② グレーゾーンのセクシャルハラスメント

グレーゾーンのセクシュアルハラスメントとは、セクハラだと感じている人はいるが、その感じ方に合理性・妥当性があるか判断しづらい言動のことです。

事例1 女性差別



事例2 個の侵害



事例3 服装を注意する



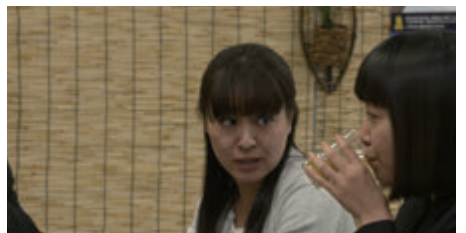
事例4 他者のセクハラを注意する



事例5 飲み会を断る（ロールプレイ）



事例6 お酒の席での揶揄（ロールプレイ）



●お買い上げは……