

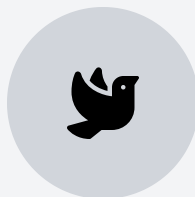
# 働く場面にこそアサーションが必要

## 攻撃的



自分の権利を優先  
相手を尊重しない  
強制・命令調  
関係が悪化しやすい

## 受け身



自分の権利を放棄  
相手に合わせすぎる  
我慢・抑圧  
ストレスが蓄積しやすい

## アサーティブ



自他の権利を尊重  
率直かつ誠実な表現  
対等な関係を築く  
相互理解と信頼を育む

- 職場での「言いにくさ」は多い
- アサーション＝自他を大切にする伝え方
- 自分の感情を整理して伝えることで心も守れる

# 頼まれごとの断り方

---



- 無理な依頼は断ってもOK
- 感謝＋理由＋代案の3ステップ

「お声かけありがとうございます。ただ、今は余裕がなくて難しいです。来週以降であれば対応できますが、いかがでしょうか？」

感謝：お声かけありがとうございます    理由：今は余裕がなくて難しい    代案：来週以降であれば対応可能

# 上司への相談・改善提案の伝え方



- 事実→感情→提案の三段構成で伝える
- 一方的な批判ではなく、共に解決する姿勢を示す

「最近の業務量が多く、集中が続かない日があります。（事実）少し不安を感じています。（感情）優先順位を一緒に見直していただけないか？（提案）」

事実：業務量が多く、集中が続かない    感情：不安を感じている    提案：優先順位の見直し

# 同僚との役割分担・注意の仕方

 Iメッセージ



「私は～と感じる」

自分の気持ちを主語に  
事実を客観的に伝える  
防衛反応が起きにくい  
対等な関係を維持できる

VS

 Youメッセージ



「あなたは～すべき」

相手を責めるニュアンス  
命令・批判と受け取られる  
反発や防衛を招きやすい  
関係が悪化する恐れ

- 偏りは感情＋事実で伝える
- 注意は命令でなく提案型で

Iメッセージの例：

"この業務、最近私に偏っているように感じています。業務量の確認と分担について相談できませんか？"

Youメッセージだと：

"あなたは自分の仕事を私に押し付けている。もっと公平にやるべきだ。"

# 報連相や1on1でのアサーション活用

- 報連相では「事実」だけでなく「気持ち」も共有する
- 自己開示と率直なコミュニケーションで信頼関係を構築
- 1on1では特に「今の状態」を素直に伝えることが大切

## 🗨️ 1on1の対話例



あなた：

「最近うまく進んでいなくて、不安を感じています。アドバイスいただけたら嬉しいです。」



上司：

「具体的にどんな部分が不安なのか、もう少し教えてくれる？一緒に考えていきましょう。」

## 効果的な表現パターン

- 「～を感じています」
- 「～だと助かります」
- 「～について相談したいです」

## アサーティブな質問例

- 「どうすれば私が成長できると思いますか？」
- 「この課題について、ご意見をいただけますか？」

# ワーク：言いにくい場面をアサーティブに整理する

- 🔍 あなたの職場で「言えなかったこと」は？
- 💖 そのときの気持ちは？
- 💬 どう伝えればアサーティブになる？

## アサーティブな伝え方ワークシート

### 💖 1. 感情を整理する

例：不安を感じた、悲しくなった、イライラした...

### 📅 2. 事実を客観的に書き出す

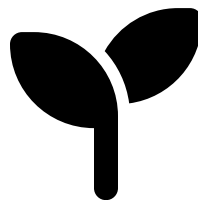
例：〇〇という業務が3日連続で私だけに割り当てられた...

### 💡 3. 希望や提案を考える

例：業務のローテーションを相談したい、事前に教えてほしい...

# まとめ：言いにくさに向き合う力を育てよう

---



一歩ずつ成長するアサーション

- 言いにくさは誰にでもある
- 小さな表現の工夫が心を守る
- 練習で"言ってよかった"を増やしていこう

## 明日から使える小さな一歩

---



気持ちをメモする習慣



小さな場面で練習する



安心できる人と共有する