



## 日本 メディメンタル 研究所

所長  
清水 隆司 様

産業医科大学医学部卒業後、大手化学工業へ産業医として勤務。そこで当時日本でもほとんど導入されていなかったアサーティブトレーニングを社員のメンタルヘルス向上のため導入。効果を上げる。現在は日本メディメンタル研究所の所長として、うつ病の方の職場復帰支援と、企業に対する費用対効果の高いメンタルヘルス対策の提案をし、人間的なコミュニケーションを重視したメンタルヘルスへの取り組みを実践している。

### データ

#### ▶ 導入実績

- ・大手化学工業の工場にて社員対象に実施
  - ・産業医科大学病院の看護師研修にて実施
- その他多数

日本メディメンタル研究所

<http://www.medi-mental.com/index.html>

## カウンセリング希望者が激減 ストレスマネジメントに役立つ アサーティブネス

Q アサーティブネス研修を導入しよう  
と思ったきっかけを教えてください

深刻な状況に共通する  
「伝え方がわからない」

1991年から7年間、大手化学工業の工場で産業医をつとめていました。その際、体調崩した人と何回かお会いしていると、共通して「自分から人に相談できない」、「問題があると一人で抱え込んでしまう」などの傾向があり、深刻な状況になってしまうケースが多々ありました。早め早めに相談していれば大きな問題にならなくて済んだものが、「誰にも言わない」「言いたくてもどう言ったらいいかわからない」といったことで、体調を崩してしまう人が非常に多かったのです。

また、「悲しい」「怒る」などの一般的に人前にさらすことをあまり推奨されていない気持ちをうまく伝えられない人が体調を崩すと、うつ病やパニック障害、自律神経失調症などになってしまうケースも多いです。

会社を休んで薬を飲んで治療するというのも大事ですが、それだけでは根本的な解決にはなりません。面談の中で「勇気を出して話してみては？」というのは簡単ですが、どういうふうに話すのか、具体的にどのような言葉を使ってどのような態度で話すのか、そうしたことを伝えられない限り、実際の行動で変化をおこすのは至難のわざです。

そうしたことで、予防も兼ねて、病気にならないようにする、もしくは健康な人がより健康になるという意味でも、「アサーティブネスは役に立つ」と思ったのがきっかけです。

### 日々の相談業務の中で必要性を実感

当時、14～5年前ですけれども、管理職の方たちから、職場の人間関係の傾向として、年齢が2～3歳離れただけでうまく話することができない、仕事の話はできても雑談はできない、などの話をよく聞きましたし、実際に相談に来る人の声も同じようなものでした。

当時は社員のメンタルヘルスに関わっており、ストレス調査をしていました。対策を練るといふときに「一般的な研修をする」という形もあったのですが、それでは「聞いて終わり」「単にやりました」になりかねませ

ん。やったぶんだけ何か具体的に社員の人の身に付かないと意味がないと私は考えています。わざわざ勤務時間を割いて学んでいただくわけですから、仕事・プライベートで総合的に役立つものである必要があります。

英語で言うとスキルビルディングという言い方をしますが、何か明日からでも使えるものが学べないと、お金をかける意味がないと思い、そこでいろいろと調べてアサーティブネスを社員対象の研修に取り入れることにしました。

アサーティブネスであれば明日から使えるものが学べるだろうと(笑)。当時はだれもやったことなかったですし、とりあえずやってみよう、という気持ちでスタートしました。

### まずは管理職レベルへ、そして全体へ

実行するまでにはいろいろ苦労もあって(笑)、実績もないし初めてのことで、取り入れるまでは時間がかかりました。人事部長が非常に理解のある方だったので、どのように取り入れていこうかと相談し、まずは上の人たち、管理職、部長、工場長を対象に試しにやってみようということになりました。そこで2時間くらいの研修をやったところかなりの好評をいただいたので、本格的に取り入れることになりました。

対象者は管理職全員に加え20～30代の社員全員です。のべで言うと工場全体で500人はゆうに超えていたと思います。コンスタントにアサーティブジャパンに研修を依頼し、4～5年は実施しました。その後、私は産業医科大学のほうへ研究のため戻ることになったのですが、後任の産業医のもとでも、3年ほどアサーティブネスの研修をやりました。

### カウンセリング希望者が激減

具体的な効果としては「カウンセリングに来たい」という人が激減しました。当時、2000人規模の工場でしたが、導入前は全体の5%ほど体調を崩して休んでいる人がいたのですが、導入後は、半年休んでいる人が1人いるだけで、長期に休む人がほとんどいなくなりました。

仕事を休むところまでいってなかった人

たちでも、たとえば同僚に仕事を頼んだり相談したりするなど、研修で受けたことを職場で活用してもらえたことも効果だと思っています。

現在ワークライフバランスをとることの難しさがいわれていますが、そこへもアサーティブネスは効果があると思います。

### Q 看護師向けストレスマネジメントにも取り組まれましたよね？

#### 看護師は企業でいう中間管理職

1999年には後輩の育成と産業保健関係の研究のために産業医科大学に戻り、産業医実務研修センターの助手として赴任しました。そこで、病院で看護師さん向けのストレスマネジメントにも取り組みました。

看護師さんというのは企業でいう中間管理職のような存在で、患者からは突き上げられるし、医師からは押さえつけられるし、ちょうどサンドイッチ状態となり非常にハードです。そうした職場の中で、いかに自分のストレスをマネジメントするか…。患者・医師・同僚との人間関係を自分で調整する力を高める、ここでもアサーティブネスは役に立つと思いました。

具体的には産業医科大学に戻って看護師さんを対象に実験的にアサーティブネス研修を取り入れてみました。大手化学工業での実績があったので、効果はあるんじゃないかと。

当時はまだ誰もコミュニケーションという部分でストレスマネジメントをやって調査した方というのはいらっしゃらなかったもので、「よし、やろう！」と(笑)。

最初は大学病院の看護部の方に趣旨を理解していただいて協力してもらいました。方法は、森田さん(現アサーティブジャパン代表理事)に研修に来ていただいて、その後受講した看護師さんにアンケートを取るといったものです。結果は非常に有効でした。その結果は論文としてまとめ、研究としても成果をあげることができました。

【論文】Relationship between self-esteem and assertiveness training among Japanese hospital nurses. J Occup Health 2004;46:296-298.  
[http://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/46/4/46\\_296/\\_article/-char/ja](http://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/46/4/46_296/_article/-char/ja)  
Relationship between burnout and communication skill training among Japanese hospital nurses: A pilot study. J Occup Health 2003;45:185-140.  
[http://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/45/3/45\\_185/\\_article/-char/ja](http://www.jstage.jst.go.jp/article/joh/45/3/45_185/_article/-char/ja)

こうした経験から、医療現場だけではなく、対人的な仕事、例えば営業的な仕事や窓口業務、コールセンター、そういった方たち

にも有効だと思っています。アサーティブトレーニングの応用範囲は大変広いと考えています。

### Q なぜアサーティブジャパンに依頼したのですか？

それは、ロールプレイにつきます。アサーティブジャパンではロールプレイをしてもらえる、というのが魅力でした。シチュエーションを設定して模擬的に練習でき、非常に具体性があり実践的です。

多くの研修では「参加しただけ」で終わりがちです。知識は得られても行動が伴わないことが多い。「講習会に行って話を聞いただけで終わり」、それだと実際のコミュニケーションまでは発展しにくい。特に最近では「理解したつもりでやらない」という人が多いです。その点アサーティブトレーニングの場合は知識だけで終わらず、ロールプレイで練習できます。模擬的ですが現実に近い形で練習できる、という点が非常に大事だと考えています。

#### ロールプレイは高い技術が必要

ロールプレイは高いファシリテートの技術が必要で、そう簡単にはできません。当時はそこまでできる団体がなかったですし、今でもきちんとできるところは少ないと思います。

現在はアサーティブネスの研修をやることも増えてきていますが、自分が本当に困っている事例を取り出してやるということは少ないんじゃないでしょうか。やるとしてもある程度架空の設定をして、じゃあやってみましょう、という感じです。いわば現実的ではないのです。しかもロールプレイでは難しい事例を扱う場合もありますし、それに伴うグループダイナミクスなどもみなければいけないので、非常に高い技術が必要となります。それを提供してもらえるのがアサーティブジャパンのプログラムでした。

### Q NPO 法人としてのアサーティブジャパンをどう思いますか？

アサーティブネスを学んでもらうため、受けた人がきちんと誤解なく理解するために、一生懸命になっている点が素晴らしいと思います。コミュニケーションは客観的な基準がないから、なんとなくわかったな、と思わせるのは簡単です。効果を客観的に測れない分、まやかして済みますこともできますが、そこはNPOとしてミッションを持ち、

誠実にやっていると思います。講師も高いクオリティの研修を提供するために常に努力しています。こうしたことから長くお付き合いさせていただいています。



### Q 個人的にはどのような場面でアサーティブネスが役に立っていますか？

やはり独立してからです(笑)。それまではそれなりに実践してきたつもりですが、今思うとそれほど必要に迫られていたわけではなかったと思います。「実践しているつもり」というのと、「必要に迫られて実践する」のでは大きな違いがありますね(笑)。

具体的には、いろいろな方との仕事上のやり取り、そして、それを支える家族とのコミュニケーションなどで、本当に役に立ちました。

### Q 産業医としてアサーティブネスの必要性をどのように感じていますか？

#### 自分の気持ちに気づき表現する

アサーティブネスはストレスマネジメント上の基礎的な考え方とスキルです。自分の気持ちをコントロールするというのは、イコール自分の気持ちをどう表現するか、ということ。職場やプライベートでの人間関係の中で、自分の気持ちに気づき、それを表現していくことは病気を予防するという点からも非常に大切なことです。

それに加え、何らかの問題をうまく処理していくためには、自分一人の力では限界があります。そうしたときに周りの人たちに協力を求めていくためには、話しかけなければなりません。アサーティブネスは「話しかける」「相談する」技術にもつながるのです。

価値観は人によってさまざまです。あうんの呼吸で「わかってるだろう」「そうするはずだ」では話が通らない世の中になってきました。こうした生き方が違う人たちの集まりの中で、自分の意思を伝え、まわりとの関係を築いていく。そのための考え方とスキルとして非常に有効なのがアサーティブネスです。

しかも、仕事だけでなく、プライベートでの人間関係にも役立ちます。自分自身のコミュニケーションを振り返り、仕事・プライベートの両面、大きく言えば生き方全体に反映させることができるのも、アサーティブネスの大きな魅力だと思っています。