

アサーション

中延医院 院長
産業衛生専門医・指導医
労働衛生コンサルタント
産業医

沖野 亜紀子

昭和大学病院附属東病院 精神科
専任講師・診療課長補佐
産業医

精神科専門医 沖野 和磨



沖野 和麿(おきの かずまろ)

産業医 医学博士

精神保健指定医

日本精神神経学会 専門医・指導医

日本総合病院精神医学会 専門医・指導医

精神神経薬理学 専門医

【所属】

昭和大学附属東病院精神科 専任講師・診療課長補

佐 中延医院 非常勤医師

【経歴】

- 昭和大学医学部卒業後、2011年昭和大学病院で初期臨床研修医
- 2013年 香川県坂出市にある回生病院で外科後期研修医
- 2014年 昭和大学大学院博士課程(臨床病理診断学)で大学院生
- 2016年 昭和大学横浜市北部病院メンタルケアセンターに勤務
- 2018年 IT企業中心に8社で嘱託産業医として勤務
- 2021年 中延医院 非常勤医師

【受賞歴】

- 2017年 昭和大学学士会学術奨励賞

【筆頭学会発表、筆頭論文】

- 2022年 難治性うつ病にクエチアピンマル酸徐放剤が著効した1例(総合病院精神医学34巻1号, 52-59 症例報告)
- 2022年 入院環境, 施設環境におけるsuvorexantからlemborexantへの変薬による有用性の検討(臨床精神薬理25巻4号 原著論文)
- 2022年 Effectiveness of change from suvorexant to lemborexant drug in the treatment of sleep disorders. (Psychogeriatrics 28 原著論文)
- 2022年 心理療法を含めた管理者教育の有用性の検証(第95回 日本産業衛生学会 発表)
- 2022年 当院におけるセルフメンタルヘルスプログラムの試み(第118回 日本精神神経学会学術総会 発表)
- 2023年 Vortioxetineの有用性と,就労者への影響(臨床精神薬理26巻1号 原著論文)
- 2023年 Efficacy and safety of lemborexant as an alternative drug for patients with insomnia taking GABA-BZ receptor (Hum Psychopharmacol)

【講演】

- 2022年 リエゾンチームにおける不眠症治療(2月16日)
- 2022年 PDQ-5を用いたうつ病治療の治療目標(6月21日)
- 2022年 精神科医からみた不眠症治療(9月1日)



沖野 亜紀子(おきの あきこ)

労働衛生コンサルタント

日本産業衛生学会 産業衛生専門医・指導医

一般社団法人 社会医学系専門医協会 社会医学系専

門医・指導医

産業医学ディプロマ

【所属学会】

日本産業衛生学会

日本精神神経学会

【経歴】

- 2005年 産業医科大学 医学部医学科を卒業後、
東京都立豊島病院（現 東京都保健医療公社豊島病院）で初期臨床研修医
- 2007年 日本アイ・ビー・エム株式会社 専属産業医
- 2012年 アズビル株式会社 専属産業医
- 2024年 中延医院 院長

これまで多くの企業、社員様からお悩みを受け、様々な困難事例に対応してまいりました。

カウンセリングを通して、医療機関に繋げることも一つの方法です。会社だけで解決することは困難なことも多い為、そのような場合は一緒に対応してまいります。

健康経営に力を入れたいとお考えの企業様は、お気軽にお問い合わせください。

アサーションとは

**アサーションは「自己主張」という意味ですが、
単に自分の意見を口にするだけでを目的ではありません。**

人には平等に意見や要望を意志表示する権利があるという考えのもと、自己主張

【アサーションの歴史】

1950年代に「行動療法」という心理療法の中で提唱されました。

1960-70年にアメリカで黒人や女性の権利を主張する人権運動が活発になる中、
人々が適切に自己主張し、声をあげる方法として発展したもの

アサーションが目指すもの

率直な自己主張を行いながらも、お互いを尊重することに注意を払います。
主張ばかり相手の意見を聞かなかったり、相手に気後れして自分のことを後回しにするのではなく、
対等で相互的な関係を築くことがアサーションにおける望ましい対人関係です。

→ **価値観や立場の違う様々な関係者と対等な意見交換をできるようになる**

コミュニケーションにおける3タイプ

- **アグレッシブ** → 自分の価値観を押し付けてしまうタイプ
意見を聞いて欲しい、他人よりも優位に立ちたいという意欲が強すぎる
自分の意見をはっきり口にできる半面、周囲と軋轢を生んでしまう
- **ノン・アサーティブ** → 相手のことを考えすぎて、自分を後回しにするタイプ
穏やかだが、自分の意見を出すのが苦手なため、人間関係でストレスになる
自分の考えに自信が持てないため、言い訳が多いのも特徴
- **アサーティブ** → 相手と相互的な関係を築きつつ、適切な自己主張



**アグレッシブタイプ、ノン・アサーティブタイプの人を
アサーティブタイプに導くことを目的**

アサーティブタイプ

自分だけが意見をいうのではなく、逆に相手を優先しすぎることもなく、
互いの意見を聞き合って、適切な結論を導き出す

相手も自分も尊重するため、

- 「自分の考えや気持ちを素直に捉え、攻撃的にならず正直に伝える」 (話す)
- 「相手の反応を受け止めようとする」 (聞く)

の両方を実現できる。

→ 「自分の思い通りにはならない」ことを前提としてコミュニケーションをとる

DESC法

- D**escribe : 事実を伝える → 客観的に事実を伝える
- E**xplain : 自分の気持ちを表現する → 自分の意見や感情を伝える
- S**pecify : 提案・お願いをする → 相手の求めるものを解決策として提案
- C**hoose : 選択・結果を示唆する → 提案の実行/不実行による結果を伝える

精神療法の1つに、行動療法

不適応な行動は、過去の誤った学習や条件付けの結果と考え、
再学習・再条件付けによって適応的な行動に変えていく。

拒薬



家族は「治療してくれ」っていうしなあ
上級医も「絶対飲ませろ」っていうし…
まいったなあ・・・

薬を飲まないと、体が良くなりません。
私は薬を飲んだ方がいいと思います。

- A. 飲まなければ、退院できませんよ
- B. 薬を飲めば、退院できるかもしれません

説得ではないので、認知療法ではない

認知とは、“ものの受け取り方や考え方”

客観的に現実を見つめなおし、問題に対処したり解決できるようにする

拒薬



家族は「治療してくれ」って言うしなあ
上級医も「絶対飲ませろ」って言うし…
まいったなあ・・・

自宅でも、病院でも、薬を飲んでなかった
んですよ。薬を飲んでないので、体が良
くなってないのです。

副作用はないし、苦みもないですよ。

アサーション・トレーニングのポイント①

Iメッセージ

自分の意見や気持ちを言葉にするときに、「わたし」を主語にして言い換える

例えば・・・

意見の合わない相手に対して、「あなたの言ってることは違う」と言うと、相手もいい気はしませんよね。

そこを、「私は、こういう考え方もできると思うよ」と言い換える話法。

相手を責めたり、意見を押し付けるような印象になることを避け、自分の言いたいことを適切に伝えることができます。

アサーション・トレーニングのポイント②

コミュニケーション際、相手は話しの内容だけで判断していません。

表情や態度、声のトーン、身振り手振りから相手の気持ちや感情を判断している。

例えば・・・

不機嫌そうな表情や怒ったような声で話したら、相手が不安を感じてしまいます。

横柄な態度でお願いされたら、お願いを受ける気持ちになりませんよね。

面接などでニコニコして話すと、相手に好印象を与えると言われております。

非言語コミュニケーションを意識しましょう。

トレーニング ①

あなたは今、自身が抱えている仕事で忙しく、余裕のない状態
上司から「すぐに急ぎの書類を作成してくれないか」



トレーニング ①

あなたは今、自身が抱えている仕事で忙しく、余裕のない状態
上司から「すぐに急ぎの書類を作成してくれないか」



1. 「はい、わかりました」と仕方なく引き受ける
2. 「私の担当ではないので」ときっぱり断る

1. 「強引に言えば、無理をしてでも引き受けてもらえる」と上司に思われる
2. 正直に伝えているものの、上司が受ける印象は決して良いものではない

トレーニング ①

あなたは今、自身が抱えている仕事で忙しく、余裕のない状態
上司から「すぐに急ぎの書類を作成してくれないか」

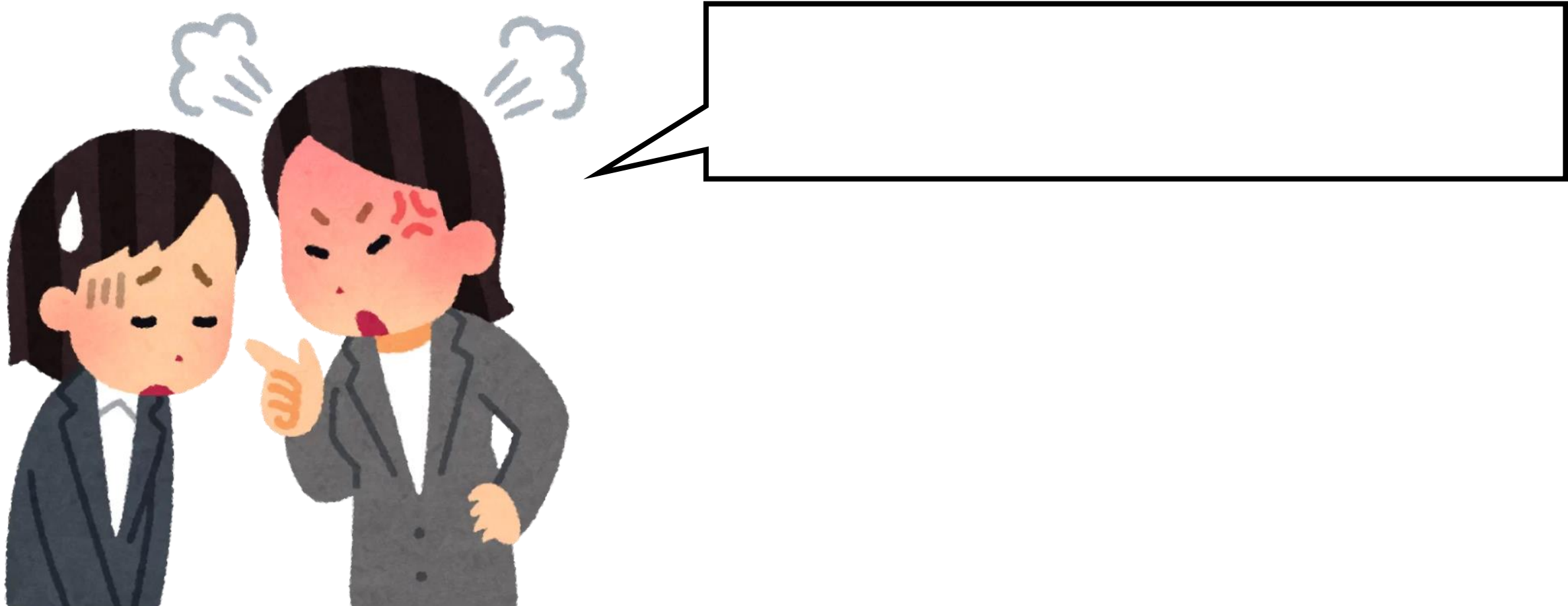
- D**escribe : 今、優先して作成している資料がある
- E**xplain : 上司も忙しいので、手伝いたい気持ちはある
- S**pecify : 明日の午後以降であれば、対応可能
- C**hoose : 他に対応できそうな人を探す



トレーニング②

部下のミス（提出書類の記載漏れ）が目立つ状態

注意すると「改善するように努力する」と言うが、改善されない



トレーニング②

部下のミス（提出書類の記載漏れ）が目立つ状態

注意すると「改善するように努力する」と言うが、改善されない



1. 「何度言えば分かるんだ」と一方的に注意する
2. この部下に注意は諦め、自分で修正する

1. 部下が委縮し、信頼関係の構築にも悪い影響を与える
2. 客観的フィードバックが出来ないため、本当の意味で部下から信頼を得られない

トレーニング②

部下のミス（提出書類の記載漏れ）が目立つ状態

注意すると「改善するように努力する」と言うが、改善されない



- D**escribe : 書類の記載漏れが多く、何度が注意した
- E**xplain : なかなか改善されず、心配している
- S**pecify : 記載漏れの原因や解決方法を改めてみる
- C**hoose : ミスが改善されれば、信頼される

アサーションのメリット①

ストレスが溜まりにくくなる

職場の人間関係において、

良好な関係性を維持しつつ、意見を言えずに我慢する状態を回避できるため、精神的負担への悪影響を避けられます。

長期的視点で考えたときに、適切な自己主張ができるほうが、自分自身だけでなく周りに負担をかけずに済むでしょう。

アサーションのメリット②

報連相がスムーズになり、作業効率を向上

「この人には聞きづらいなあ」などのコミュニケーションエラーが起こりにくく、適切なコミュニケーションが取れ、仕事の確認ミスを怠らずに済む。

そのため、大きなミスやトラブルにつながる状況を予防できる。

伝え方の問題でトラブルにつながる事が少ないメリットがあります。

アサーションのメリット③

職場内の人間関係を築き、仕事を円滑に進めることができる

円滑な業務遂行には、部下から信用を得られるコミュニケーションが重要です。

たとえば・・・

仕事の指示を出すときに、建設的な言動ができ、
モチベーションや生産性を向上させる効果が期待できます。

さらに双方の立場を考えて伝えられるため、ハラスメント防止対策にもつながる。

まとめ

職場でアサーションを推奨し実践していくためには、
まずアサーションの考え方や理論を知ってもらう必要があります。

その後はグループワークなどで、実際の場面を想定して、スキルを磨いて下さい。

自社で研修会などが実施できない場合は、外部に委託するのも良い方法です。
自社に合ったものを選択すれば高い効果を期待できます。

一人ひとりが、そして職場全体が取り組んでいくことによって、
職場の活性化に繋がっていきましょう。