

# アサーティブネスにおける「対等性」の要素 —アサーティブネス・トレーナーの語りから

堀田美保<sup>1)</sup>

## Elements of “equality” in assertiveness: Extracted from narratives of assertiveness trainers

Miho HOTTA

The purpose of this study is to identify the elements of “equality” in assertiveness. Interviews were conducted to assertiveness trainers in order to collect their narratives on “equality”. They were asked in what case they consider that “equality” has been achieved in the communication, and how they facilitate training sessions so that participants can learn what “equality” means in assertiveness. The “equality” elements were extracted from the summaries of the trainers’ narratives. The results show “self recognition”, “will to equality”, “framing of problems”, “what is to tell” and “how to tell”, as specific psychological and behavioral elements of “equality” in assertiveness. Most of them have been seldom referred in psychological studies on assertiveness, and are elements which are relevant in facing to oneself to analyze the problem, prior to facing to the target person to communicate with. The implications of this study for giving assertiveness training were discussed and future studies were suggested.

Key words: ① assertive ② training ③ equality ④ trainer ⑤ interview

### 1. 問題<sup>2) 3)</sup>

本稿は、アサーティブネス・トレーニング (Assertiveness Training、以後 AT と略す) を実施するトレーナーに対して行った面接調査に基づき、アサーティブネスにおける「対等性」にはどのような心理・行動的要素が含まれるのかを明らかにすることを目的としている。AT トレーナーたちは、コミュニケーションにおいてどのようなことが見られた時に「対等性」があると考えているのか、あるいは「対等性」を参加者に伝えるためにどのようにファシ

リテートしているのかを尋ねることで、アサーティブネスにおける「対等性」という概念を具体化することを目的とした。

アサーティブネスとは、自他尊重を基礎に置いたコミュニケーションの理論とスキルの総体を指す。その習得を目的としたプログラムが AT である。海外で AT を受講し、アサーティブネスを学んだ人々が、1990 年代後半以降、日本での普及に努めてきた。現在は企業や、医療・福祉・教育現場における研修として、あるいは小中学校を中心にした学校教育の一環とし

1) 近畿大学総合社会学部 心理系専攻・教授 (社会心理学)

2) 本調査は、JSPS 科研費 25380906 の助成を受けたものです。

3) 調査への協力を快諾し、多岐にわたる貴重な経験や考えを語っていただいた 6 名の協力者に心より感謝いたします。また、面接内容の要旨に丁寧に目を通していただき、ここに改めてお礼申し上げます。

て、あるいは一般成人を対象とした市民講座として、様々な領域で、人権意識の向上、コミュニケーション力の育成、人間関係の改善、ストレスの低減といった効果を狙ってATが実施されている。

ATの源泉が心理療法であり、その後心理教育として発展してきた経緯から、心理学においてもアサーティブネスは研究テーマとして取り上げられてきている。その多くはATの効果研究である。堀田(2013a)はこれまでの効果研究では何が測定されてきたのかを分析したところ、自己信頼やストレスの低減など、アサーティブなコミュニケーションによって得られる副次的効果のみを測定している研究も多く、ATの目的であるアサーティブなコミュニケーションの習得そのものを測定していない研究が少なくないことを問題点の1つとして指摘している。ATの効果というのであれば、トレーニングによって、アサーティブなコミュニケーションがどの程度身に付いたのかを測るのは必須であろう。

では、アサーティブネスの習得とはどのように考えればよいのだろうか。アサーティブであるということは、自己の感情や意見・要求を尊重し、そしてそれらを伝えるということであり、自己表現の向上は達成されるべき行動である。ただし、その自己表現には、相手の考えや意見も尊重するといった側面が伴わなければならない。堀田(2013b)は、こういったコミュニケーションにおける「自己尊重」と「他者尊重」のバランスを「対等性」として、それをアサーティブネスにおける中核的要素としている。Alberti & Emmons (2008)もアサーティブネスとは「関係をより『対等』にするための1つの道具(p.2)」と位置づけているように、相手との「対等性」を目指しているという点こそは、アサーティブネスの最も重要な特

徴である(たとえば、用松・坂中、2004;菅沼、2008)。これらの考え方に沿うとコミュニケーションが「対等」になることは、アサーティブネス習得の重要な要素と考えることができる。<sup>4)</sup>

では、ATの効果としてコミュニケーションにおける「対等性」を測定することが必要となると、どのような項目を考えればよいだろうか。先行研究を眺めてみると、「他者尊重」という観点を含めようとしている尺度はいくつかみられる。たとえば、柴橋(2001)は、「アサーションは、他者のアサーション権をも認めることを前提としている(柴橋, 1996, p. 542)」という考え方のもと、アサーティブネスの心理的要因を「自己表明」に「他者の表明を望む気持ち」を加えた二側面からとらえている。また、江口・濱口(2009)は、「相手の感情や考え、正当な権利を損なわないように図る愛他的動機に基づく心的努力」というより広い定義を用い、「他者配慮」尺度を作成している。

このような「他者の表明を望む気持ち」や「他者や状況に対する配慮」は確かに、コミュニケーションにおいて相手を尊重する側面と言える。しかし、筆者がATを実践している中では、これら以外にも、「他者尊重」という側面あるいは「対等性」の要素が存在するように感じてきた。そこで、その要素を明らかにするために、ATのトレーナーを対象として面接調査を行い、トレーナーによる「対等性」に関する語りを分析することで、アサーティブネスにおける「対等性」が意味するもの、あるいは「対等性」の向上としてどのような心理的・行動的变化が取り上げられるべきなのか、「対等性」の具体的要素の抽出を試みることにした。

## 2. 調査目的

ATのトレーナーがアサーティブネスにおける「対等性」をどのように理解しているのかに

4) ここでの「対等性」とはあくまでもコミュニケーションにおける「対等性」である。それは、相手との関係において「対等」であろうという自分の姿勢を指す概念であるが、このことと相手との関係が実際に対等になるかどうかとは区別されるべきである。前者はアサーティブネスの習得そのものであり、後者はアサーティブネスを修得した結果としての副次的効果と言える。たとえば、コミュニケーションに「対等性」が見られても、1度では相手との関係は変わらないかもしれない。

ついて面接調査を行うことで、そこでの語りから、アサーティブネスで目指されるべき「対等性」とは何か、具体的要素を抽出することを調査目的とした。

### 3. 調査方法

**調査実施時期：**2014年2月～3月。

**調査場所：**調査協力者それぞれの居住地域に向向き、静かな環境を確保できる場所で実施した。

**調査協力者：**ATを提供する特定非営利NPO団体J（以後、団体Jと略す）の認定トレーナー6名に協力を求めた。今回の面接調査では個人的なことにも話が及ぶ可能性もあったため、筆者と以前より面識があるトレーナーに協力を要請した。いずれも団体Jのトレーナー養成講座を修了後、トレーナーとして団体に登録しており、頻度は様々であるが、団体Jによる主催講座や受託講座にトレーナーとして参加している。また、個人的に依頼のあった講座などで講師を務めている者もいる。いずれも団体Jの専属ではなく、それぞれ職業を持ちながら活動しているメンバーである。Table 1に調査協力者のトレーナー歴やバックグラウンドについて簡単にまとめた。

**調査内容：**Table 2の質問リストに示したように質問は7群に分けられる。「対等性」の理解について、トレーナーの個人的な経験およびATにおける経験を尋ねた。半構造化面接を行い、質問はリスト順を原則としたが、話が前後する場合もあった。

**調査手続き：**各調査協力者には、事前に、研究の目的および面接の大きな流れを説明して、質問リストを添えて協力依頼を行った。理解を得られた後、面接の日程、場所を設定した。当日、改めて研究目的や面接の流れを確認し、さらに予定時間や報酬、面接の録音やそのテキスト化、内容の論文への引用の可能性等に関して

説明を行い、その上で面接への協力意思を改めて確認した。倫理的配慮として、回答は研究以外の目的には使用しないこと、回答は厳重に保管されること、投稿前に原稿を確認し、要望があれば適宜修正・加筆できることを伝えた。以上の点について了解が得られた場合には、「調査意思確認書」に署名を得たうえで、面接を開始した。全員から了解を得られた。

面接に要した時間は2時間程度であった。なお、本調査については、近畿大学総合社会学部研究倫理審査委員会に審査を申請し、承認を受けた。

面接は録音し、テキスト化した。イメージ測定については質問紙への記入を求めた。ただし、本稿にはイメージ測定に関する分析結果は含めず、別途報告を行う予定である。

**面接内容の分析方法：**まず、協力者への面接内容を適宜引用しながら、面接の流れに沿った形で、要約を行った。その際に、協力者が語った事例については、その事例に登場する当事者が特定されないよう配慮した。また、面接の引用部分については、「ああ」「うーん」「まあ」などの間投詞は削除し、主語や目的語をカッコ内に補った。最後に、筆者が面接を通じて、各協力者が特に重視していると思われる点を「まとめ」として呈示した。また、できるだけ協力者が用いた表現そのものを使いながら、語りの流れに沿ってキーワードを取り出した。

以上のような方針で要約したものを、各協力者自身に見てもらい、意図した内容からずれている箇所はないか、また、新たに付け加えたいことはないかを確認し、必要な場合、加筆・修正を行った。

### 4. 調査結果

以下、各調査協力者の語りの要約、筆者によるまとめ、キーワードを順次示していく。要約およびキーワードは協力者自身に確認を求め、それらが妥当・適切であるかを尋ねた。また、トレーナーである第三者にも同様に妥当性・適切性を尋ね、適宜修正を加えた。要約およびま

Table 1 面接調査への協力者一覧

協力者	トレーナー A	トレーナー B	トレーナー C	トレーナー D	トレーナー E	トレーナー F
アサーティブ歴 <sup>1</sup>	1994～	1999～	2002～	1995～	2009～	2004～
トレーナー歴 <sup>2</sup>	2000～	2001～	2006～	1997～	2010～	2006～
職業・主な活動 <sup>3</sup>	・行政施設に て相談業務	・教育関連 ・行政施設に て相談業務	・教育関連 ・市民活動	・任意団体主宰	・民間企業に て研究開発	・民間企業に て営業事務

<sup>1</sup> 入門的な講座に初めて参加した時期

<sup>2</sup> トレーナー養成講座を修了した時期あるいは講座を担当し始めた時期

<sup>3</sup> 現在の職業・主な活動：インタビュー実施当時の職業・ATトレーナー以外の主な活動

Table 2 面接調査で使用した質問リスト

分類	質問内容
デモグラフィック情報	年代 職業・主な活動
トレーナー歴、AT活動状況	資格取得年 現在の講座担当状況
アサーティブネス歴	出会った時期、経緯
「対等」という語のイメージ	形容詞対を用いたSD法による測定 積極性、前向きさ 柔らかさ、穏やかさ、親しみやすさ 正しさ、透明さ、調和性 現実性、実現可能性
「対等性」という概念についての理解	アサーティブネスを学ぶ過程でどう変化してきたか 現在考える「対等な」関係とはどのようなものか 現実に知っている「対等」な関係にどのようなものがあるか
ATにおける「対等性」の伝え方	受講者に「対等性」をどう伝えようとしているか 受講者が「対等性」を体現したと思うときはどのようなときか 受講者に「対等性」という考え方がうまく伝わったと思うときは どのようなときか 受講者に「対等性」という考え方がうまく伝わらないと思うときは どのようなときか
「対等性」に関する自身の経験	「対等」に接してもらえなかった経験 「対等」に接することができなかった経験 「対等」に接してもらった経験 「対等」に接することができた経験 として、どのようなものがあるか

とめの提示後、以上のような手続きで抽出した6名の語りにおけるキーワードを手掛かりに「対等性」要素を取り出し、それについて考察を加える。なお、以下に示す語りの要約の中に、適宜、協力者の語りそのものを引用し、その部分をゴチック体とした。

### 語りの要約：

#### ▼トレーナー A

アサーティブネスを学んできた過程で理解が深まったこととして、「対等性」の実践の難しさがある。「対等性」とは小手先だけで構築できるものではないことが、ある時期見えてきた。アサーティブネスを学び始めた頃、主張できなかった相手に対してものが言えるようになったが、問題解決という点でいえば結果が伴わないという体験を繰り返していた時期である。

…そうやって自己主張して、「言っちゃった」みたいになったときに、相手がちっともフェアな話になってないって顔してるときとかね。…「何でそんなに言われなきゃいけないんだ」とか、「何でそんなにむきになるんだ」とか、「怒ってる」って言われたりとかしたときに。…そのときには、自分としては、「怒って言い含めてやろう」と思うんじゃなくて、自分は（そう）思ってるっていうことを一生懸命言っただけなんだけど。相手にとってみたら、それがすごく攻撃的であったりとか、押しつけがましかったりっていうふうに。「ああ、（そう）受け取られたんだ」っていうのに気づいたときにね…

自分の主張に対する相手からの反発が非常に強く、その結果相手との関係も硬直してしまうということがよくあった。「自分は頑張って言っている、ちゃんとやっている」という想いと同時に、こんなふうになるためにアサーティブを学んだはずではないという、焦り、怒り、落ち込みを感じていた。

…相手と対等でいたいと思っているのに、何か自分が押しつけてしまったっていう現実を

見たときに、「なんてことしてしまったんだろう」みたいな。「これじゃ、自分が今まで嫌だと思ってきた人になったじゃない」みたいな。

そんな折、受講した研修で「対等性」の実践は単なるスキルではないことに気づいた。そして、自分が考えていた「対等性」が間違っていたことを理解していった。

…自分が自己主張したって思ったことを、相手が別にそれをもっともだと思っただけじゃなくて、ただ自分の意見を押しつけてるだけじゃないか、みたいに言い返されたときに、「ああ、私が思ってるアサーティブって間違ってるのかな」っていうか。

そんな経験から学んだことを、ATの中で伝えていくとしたら「自分の正しさ」の攻撃性である。

…自分は正しいって思っていて、相手を責めるっていうこともあるだろうし。それを声高に言ってる人だって、「自分が正しいんだから」って、間違ってる人たちに言い聞かせてやるみたいなきつていうのもあるわけで。だから対等性と正しさっていうのが違うっていうことを、やっぱり伝えたいかもしれない。

「相手が悪いからこの問題が起きている」という状況の位置づけをしていたり、「自分は正しい」という意識が根底にある限り、相手を悪者にして、相手が変わることを要求することに留まってしまう。そこから離れ、「自分のこれまでの言動もその問題に関わってきた」という自分の責任を自覚するようになると「対等性」が見えてくる。ATでは、参加者が自分の課題を整理する中で、自分が目の前にある問題に関わっている部分に焦点が移ることがあり、そこでアサーティブネスにおける「対等性」の理解が進むように思う。

…アサーティブになるっていうのは、その現場に、自分の責任とか勇気とかを持ってその場にいてっていうことなんだと思うんだけど、私は。…「私は被害者なのよ、あなたが悪いのよ」っ

ていうのもそう（責任から逃げていること）だし、「お前が悪いんだ」って思ってるときだって、本当はここに問題があって、一人一人が自分でその問題に責任持ったり、勇気持って発言したりっていうことが、ないといけないんだけど、ちょっとそこから逃げて、ずるい立場にいるっていうか。結局それって、優位に立とうとしてる部分もあるのかなっていう。

…やっぱり事実<sup>5)</sup>っていうものを、自分本位にしないっていうのがあるよね。…相手も「うん」で言うような事実にするとしたら、「これ（参加者が事実として示している内容）だけ違うよね」みたいなとこ見せたとき、「あ、対等じゃなかった」っていうのを（参加者に）ちょっと気づいてもらえるかもしれないし。

自身の職場においても変化があったように思う。自分もその問題に関する責任を引き受けるというのは、「相手の非」を認めさせるということから、「問題」を解決することに焦点が移ることもある。相手を自分の主張に引き寄せようとするのではなく、相手との違いを認められること、それが相手の価値観を尊重すること、それがアサーティブを知って、できるようになったことだと思う。

…そこで（相手と）対立するんじゃなくて、問題を解決したいわけだっていうところに立ち戻れるようになったのは、やっぱりアサーティブのおかげだと思う。

…また、売られた喧嘩を買わないことというのもある。

また、「対等性」が見える具体的なコミュニケーションとしては、相手の話を聴くことがある。「そのときの対等性」とは、今は「自分の

考えを述べるのはここまで」という線を自分で引けること、そして、相手の話に耳を傾けようと「決心」することである。話す・聴くという分量のバランスは、単に物理的時間のバランスではなく、背景にあるこういった姿勢に基づく「対等性」の1つだと思う。

…「今日は、（主張するのは）このぐらい」「もう聞こう」みたいな感じだとか。何か、その場ですぐに、自分の伝えたいことが伝わるって期待しないで、本当に長い時間覚悟で、そのときの対等性としては、ここまでみたいなものを。

また、トレーニングの中で、参加者が「対等性」を実践できるよう意識してファシリテートしていることとしては、普段のコミュニケーションが受身型<sup>6)</sup>である参加者には、「どうせ状況は変えられない」という思い込みから脱し、勇気をもってかつ責任をもって、自分から動き出すことを促している。

…よくしゃべる人は、ちょっと待ってみようねみたいなことか、しゃべれない人は勇気を持ってしゃべってみようみたいなところで。時間っていうもので対等っていうか、その話す分量で対等を感じてもらおうっていうのって、体験してもらいやすいってのあるかもしれないと思う。それ、最初の一步だけだ。

…「じゃあ、何が伝えたいの？」っていうことと、「どうして言えないかっていうと、どういう気持ちがあるの？」っていうことを、「じゃ、その言葉先に言ってみようか」みたいなこともあるよね。

…変われないと思っているけど、変わろうとするときって、やっぱり勇気いるよね。

5) ここでいう「事実」とは、ATでロールプレイを行うときに、相手に伝えたいことを整理するときの1つの要素であり、「今自分にとって何が問題であるのか」という部分である。そういう問題についてどうなってほしいと思っているかが「要求・提案」となる。事実を自分本位にするとは、「相手が〇〇しない・する」ことが解決したい問題である、あるいは、その問題の原因であるという形で現状を描くことを指している。たとえば、「Aさんの電話が毎回長い」ことが問題であり、「Aさんが私に頼り切っているのが原因」というような事実の立て方である。

6) コミュニケーションパターンの1つで、自己の感情や要求を尊重せず、他者の意見に従うような行動型を指す。

逆に、攻撃型<sup>7)</sup>の参加者には、相手を攻撃することを放棄する勇気をもつことを促すようにしている。

…例えば弱みを見せたりとやってると、もう自分がその場にいられないかもしれないと思うからこそ、上から、降りれないっていうのだったよね。

…いつもと違う態度にしてみようと思うことだとか、それは本当に勇気があることで、何か本当に不服に思っても、いつものとおりやるほうが、何か自分としては楽な部分があったりする。

最後に、アサーティブのイメージとしては、「誠実」「率直」「対等」「自己責任」という4つの柱<sup>8)</sup>で支えられている部屋に入り、その部屋の中で時間をとり、自分が感じていることや望んでいることを振り返り、「自己責任」という札をもってその部屋を出て、相手と向き合う（あるいは、向き合うことはやめる）といった感じがある。そういう時間をとってからのでないと、相手に伝えないようにすることが大事だと思う。

#### <トレーナー A：全体のまとめ>

インタビューを通して語られていたことは、「自分が正しい」というスタンスに在ることの攻撃性・危険性についてであり、そこから降りる重要性である。その勇気をもつことが対等なコミュニケーションへつながるという考え方があった。そこには、相手と自分の主張の違いを認めることが含まれる。また、「責任」という言葉を使って、目の前にある問題に自分のこれまでの言動が関わっていないかを探ること、そのために今あるいはこれから自分は何ができるかを考え、実行にうつそうとすることの大切さが語られていた。相手だけに問題解決を迫るのではなく、そこで自分ができる役割を果たすこ

とが「対等性」であるという点である。また、相手に伝える前に、自分で問題を整理するプロセスの重要性が語られていた。

「対等性」についてのキーワード：正しさによる攻撃の自覚、問題における自分の責任の自覚、自己本位ではない事実、問題解決志向、聴く決心、責任と勇気を持つての発言、発言量の調整、勇気を持った攻撃の放棄。

#### ▼トレーナー B

現在の主な活動の場である塾での中学生の指導、そして相談業務の中での自分の立ち位置を考えると、どちらにおいても自分は力を持つ側にいる。そのことを常に自覚しておかねばならないと思っている。

…無自覚であったら、やっぱりその力とか権力を振り回してしまうとか。…人としては対等だけれども、対等ではない空間で、私が日々やっているというところでは、難しいなあと思う。ある意味で、自分自身がやっぱりすごく自覚を持ってないことには、(力の行使を)やっちゃうのよね。

たとえば、生徒と接している中で、「舐められてしまう」という感覚が生じるときもあり、そういうときに何らかの理由で自分の中にイライラがあると、非常に攻撃的になってしまうことがある。その結果、子どもを傷つけてしまったという失敗もある。そのときに、対等であろうとしてとった行動は、率直に謝るという行為だった。

…私の気持ちの中では、対等であろうとするなら、謝まらなくっちゃ、と思って、で、直接その子に電話で謝ったんだっただけかな。こう言ったの。「あなたが、もうそれでとつても傷ついて、塾もやめると言うんだったら、それはもうそれで仕方がない。でも、私は一言言いたかったんだ、ごめんね。私はあなたを育てる立場に」も

7) 受身型と逆で、相手の感情や要求を尊重せず、自分の感情や要求を正しいものとして通そうとするようなコミュニケーションパターンを指す。

8) 団体Jでは、アサーティブなコミュニケーションを支える柱としてこれら4つの姿勢を列挙している。

うそのまま言ったのね。「立場にありながら、それが出来なくて、頭ごなしに自分の怒りを爆発させてしまった」と言ったのね。

年齢、経験、知識、指導者という立場と、どれをとっても、確実に自分が上にいるような関係において、子どもたちそれぞれにある力を信頼すること大切だと感じている。その上で子どもたちを叱る。叱るときは、たいていは怒りが積み重なっているときだからこそ、気を付けないと攻撃してしまう。これまでの失敗から、前もってどこまでいうのかを自分で決めておくように気を付けている。

…きちんと分かる言葉で話せば分かるんだっていう、その相手を信頼するっていうのかな。…生徒に好かれるためには、なんとなく流されて行ってしまったんでは、何となくという感じのムードで行ってしまったんでは、やっぱり信頼は築けないあっているのは思ったから、本当に叱ることも大事だし、そのあたりがやっぱり叱ると怒ると、違うなあってすごく思う。

…（叱るときというのは）だいたい怒りがこのへんまで来ている時なのね。そういう時、その日にその子が来て、やっぱり同じことを繰り返すと、ドカンと出てしまうのが、もうパターンとして見えているので。今日は言うまいと決めるといふか。…それはもう事前に、今日はこう言おうとか、今日は絶対に言うのをやめようとか。ある程度、今日この子たちが来るから、爆発するかもしれないから、っていう感じ。

そうやって伝えると、子供たちも耳を傾けてくれる傾向にあるように思う。特に、叱っている本人以外に、その場にいる他の子どもたちが、見ているのがわかる。

…たぶん塾の中で、5人が私のその叱り方を見て、良いとか悪いとか、信頼できるとかできないとか、恐らく（当事者の）生徒よりは、私のやり方を、すごくじっくり観察しているんだと思うのよ。この先生、この子にどうやって怒るのかなみたいな。

相談業務の中でも、自分の持つ力というものを常に自覚しないといけない。自分と相手との違いや、そして、相手が問題を自ら解決していくエネルギーや力をもっていることへの信頼を意識しない限り、対等にはなれないと思う。

…やっぱり（相談に）来る人というのは、私にお伺いを立てて、何かアドバイスをもらおうとか、きっと何かを解決出来るとか、そんな期待を持ってる。そして私は専門家ではないけれど、来る人はすでに私を専門家だと思ってる。そこらへんで、やっぱり対等ではない。どうしたって対等ではない。私のほうがしてあげるっていう、来る彼女もそうだろうし、私のほうもそうだろうし。そこから洗い直さないと、本当に心開いて、気持ちを話して、帰れないだろうなあと思うのね。

…そこから自分の価値観を、全部白紙の状態にしてやっていかない限り。やっぱりこれも失敗になったのね。自分の出来ることって、相手も出来るような気がしてくるし。そして自分の精神状態によっては、私がとっても辛い状況にあって、「なにくそ、でも私はやってやるぞ」と思う時に、相談に来る人がいたりすると、「あなただって、なにくそと思ってやりなさいよ」みたいな、そんなレベルで求めてしまうことがあるのね。

どちらの場においても、力を持つ側にいるという自覚はもちろん必要であるが、生徒自らが育つ力、クライアント自らが解決していく力を信じてかかわることが、対等でありたいと思う上で必要不可欠だと感じている。その想いは一層強くなっているように思う。自分の日常は、中学生やクライアントから自分自身を振り返る機会をもらい、喜びをもらい、新鮮な発見や驚きをもらい、それはもう本当に感動の連続とも言える。

アサーティブの講座を担当して、気がつくのが、自尊感情は対等性を考える前提であるということだ。自尊感情がなくて、相手に何かを言うことなど到底考えられない状態では、対等等などからはほど遠く、考えることさえできない。



よって、まずは自尊感情が高まるようになればと願っている。

…自尊感情がもう本当に対等以前の問題。もう自分なんて駄目よっていう人たちが圧倒的に集まってくるという感じ。

…主に質問が出てくるのは、やっぱり、「自分は駄目で、相手に伝えられない。こういう時に、私はどうしたら良いのか」みたいな、もう対等ということなんか、まだそこまで行けてないという気がする。私とあなたは対等よとか、私と夫は対等よとか言っても、持っている感覚が、すごく低いんじゃないかなあって思える。

…そこからちょっとでも足が抜けると、あとはなんとかなるんだけどなあ、という想いがあるのですね。そこへの想い入れが強いかな、自分の。

#### <トレーナー B：全体のまとめ>

インタビューを通して語られていたことは、生徒や来談者に対して持っている自分の力の自覚である。そのような中で少しでも相手と「対等」になろうとするには、自分自身の感情（特に怒り）をモニターして、相手に力を行使しないように、自分がどれだけ、どこまで言うかその線引きを事前しておくことが大切であるという点であった。そして、「力の自覚」と同時に大切なこととして、「相手の能力への信頼」であり、そのバランスが「対等性」だとされていた。また、もう1つのポイントは、「対等」を意識する以前に、自尊感情を持っていることが必要という点である。

**「対等性」についてのキーワード：**自分の力の自覚、率直な謝罪、相手の能力への信頼、自己の感情の把握、言わないという決心、自分と相手の価値観の区別、自尊感情を前提。

#### ▼トレーナー C

アサーティブを学ぶ前、当時自分が活動している団体で、年齢が上の男性にお願いをするがまったく聞き入れてもらえない経験があり、組織運営という点から問題を感じていた。

…すごい年齢に差のある団体の組織を運営するっていうところにいたので、その中で、年配の人、特に男性に対して、何か言っていくっていうのが、自分が難しいというよりも、私の言っていることは、全然何か聞いてもらえないっていう。…みんなで決めたルールを全然守らずに、自分勝手に何かいろいろされたりとかするんですね。

組織運営の役にたつかもと思って受けたATで、人としての尊厳であるとか、対等ということも聞いた。以前から人権教育などを受ける中で大切だとは思っていたが、社会の中で実現されていないことも気づいていた中、やはり大事なことだと再認識できた。

…私、自分の小学校のときとかからずっと同和教育とか人権教育とかいうのを学んできた。でも、それがなんか、社会に出て行くと、全然そんな尊重されていない状況の中で生活していくでしょう。社会に出ると「ああ、そういう風に言うけど全然違うし、やっぱり違うねんや」みたいな感じで、思ってたけれども、アサーティブに出会って、「やっぱりそうですよね」みたいに思えることができたっていうのがあったので、一番最初の(ATの)基礎(講座)のときに、あ、やっぱりそこが大事なんやなっていうふうに思えたっていうかな。

…権利<sup>9)</sup>の話とかをしたらすると、自分がやっぱり対等に扱われてこなかったっていう人が、「あ、そういうふうに扱われる、扱われていいんだ」というふうに思ったときに、なんていうか、明るくなるっていうかさ。ああ、よかったっていうふうに、顔が変化したりとかするのを見ると、やっぱり大事な考え方なんやな、な

9) ATには、アサーティブネスにおける権利として、自己表現や他者との関係の中での権利を中心としたリストを使ったプログラムがある。たとえば、“I have the right to express my feelings”, “I have the right to say ‘yes’ or ‘no’ for myself”, “I have the right to decline responsibility for other people’s problems”である。団体Jでは、12の権利をリストに含めている。

んで思うよね。

ATへの参加者には「対等は難しい」という人は多いが、ATを受ける中で「対等性」の大切さを再認識してもらえらる場面に出会う。たとえば、権利の話や、相手を下に見ていることなどの話をするときである。

…自分が相手をどう見るかというときに、「こんなことあの人に言ったって、結局さあ、同じじゃん」とか、「分かってもらわれへんねん、あの人には」みたいに思うところが、例えばよくあるけれども、そう思ったときは、自分が相手を見下してるっていうことになるんですよっていう話をするのね。

…相手の力を信じてないって言って、相手はそれだけの人なんやみたいな感じに思っているっていうことは、自分が上に立ってるんですよって言ったときにも、結構みんな「あー、そうか」っていう、何か気づきがあるみたいなんですよ。

また、ボディランゲージの話などで、「対等」でいようという気持ちを具現化するちょっとした行動などを紹介すると分かってもらえやすい。

…私だったら、「あ、そうですね、あ、そうですね」、[はい、はい]ってペコペコしがちになるけれども、気づいたときには、あまり頭を必要以上に上下させないとか、そういうふうなことを意識するとか、自分が上で、大きな声で話してんなと思ったときは、ちょっとそのボリュームを下げたりとかして、言葉数が多くって、上からガーツと言ってるなっていうふうにするときは、言葉を少なくして相手の意見を聞くとか。そういったところで、ちょっと意識を変えていく、みたいなことを、話すかな。

「わかるけどでもやっぱり言えない」という参加者もいるが、諦めないで進んでいってもらえるような後押しをしている。

…それを（言わずに）置いておくんじゃないかって、ちゃんとまた持ち出すとか、諦めないで自

分の力を信じてやっていくみたいなのころの押しができるような、場づくりとか。「でも、こんなんで…やっぱり言えませんか」みたいな感じになるじゃないですか。「じゃ、言わないで置く？」とかって言うんですよ。「じゃ、やめとく？」とかって言うと、「いやー」とかって。で、「言うか言わへんか、まあ、決めていいけど」って言ってみると、「思っているってことやっぱり言ったほうがいいんじゃないかな」みたいな感じになるよね。

アサーティブは、たとえば、「奥ゆかしさに欠ける」と言う人もいたり、「敬う」とことと「対等」を対概念で考える人もおり、日本には向いていないという参加者もいるので、その区別を伝えている。

…この人自体を別に否定しているわけじゃなくて、今起きてることに対してやっぱり話し合いたいわけだから、そこでしっかりと同じテーブルについて話し合っていくということなんですけど。だからこの人の人生を否定してるわけでもなんでもないの、もちろん80歳だったら80年の歴史のある方だから、敬語も話しながら、自分の伝えたいことはしっかり伝えていくことはできますよって言うんですよ。

特に伝わりにくいのは、「対等」から遠いところにいる人である。下にいる人もそうだけど、上にいる人で、その人たちには降りてきてもらわないといけな。

…どっちが大変なんやろって最近思うんですけどね。下やと思ってる人に伝えるのが大変なのか、上の人に伝えるのが大変なのか、どっち大変やろなど。難しいのはやっぱり上の人でしょ。降りてくるというのが難しいかなって。だって降りてくることによってなんか手放さなければならぬものとかもあるものね。

ATの中では、参加者一人一人にとっての「対等」のレベルがあるので、その人ができる最大限のアプローチをやってもらえればと考えている。

…今ほんまに言われへんかったけど、今ちょっと言おうと思って、ここで練習するということまで一歩踏み出したよねって。だから今まで後ろ向いてたけど前向いたよね、ということでも対等に自分で頑張ってるよっていうね、みたいな感じで。たとえば逆に言い過ぎてる人がちょっと人の話が聞ける？みたいな感じになったら、ちょっと対等になったよね、みたいになるし。人によって違うかな。

具体的には、まず言ってみる、言葉の量の調整、声のボリューム、相手の目を見る、背筋を伸ばすなどのボディランゲージなどが「対等」の表れとしてある。あるいは伝えた後も相手との関係が繋がっているというコミュニケーションは「対等感」があると思う。

…「このあともこのことについて、もしも何かまた思ったら聞かせてね」みたいな、こんな話は「はい、終わり」、「私だけの思い、はい」みたいなじゃなくって、今後の関係性についても、話せるというのは対等やろうね、みたいな感じで終わることもあるよね。注意したりするときとか。今回このことについてあなたに注意を、ま、しましたと。ま、でも、私も何かもしも自分の中で気付かないこと、行動してるかもしれんよ、というのものもあるから、もしも、そういうことあったら、私も言ってほしいから、お互いそういうふうに見えるようになれば、みたいな。

特に「諦めない」というのは重要だと思う。自分が関わっている活動の中で、メンバー間での仕事の分担について問題だと思うことがあっても、なかなか言い出せない状態があった。相手を気遣っているようでそれは上から目線ということであり、対等でありたいとおもえば、波風を立てることは必要だと思っている。

…本当に思っていることをちゃんとと言わないと、やっぱり対等にはならへんなというふうに思ったんですよ。…こんなこと言いにくいとか、こんなこと言うたらあかんやろなと思った

ときはもうやっぱり自分自身で下になって飲み込んでるし。ガツンという言い方ではないですね。困ってることを困ってると言い、それを改善してもらいたいといふふうに言うってということがやっぱり対等な関係を作っていくことにつながるなというふうに思ったので。

…波風を立てないのはね、さっきも最初にも言いましたけど、こんなん言ってもしかたないやんとか、諦めるとか、「こんなん言っても、この人には無理や」みたいな感じになってると思うのね。逆に、その人に改善できる力ないし、みたいな感じで、ほんと上から目線になってると思うから。だから、私は波風を立てることは相手とより対等になれるものなんじゃないかなっていうふうに。相手と対等でありたいからこそ、ここで波風は立つけど、ちょっと言うという。

たとえば、断るにしても断るだけではなく、自分にできる部分を呈示することで対等になれると考えている。レスポンスビリティという概念があるが、自分が物事に対応する、その力があるということによって自分の責任を引き受けることは対等にとって大切だと思う。また、逆に、相手のレスポンスビリティ、それを持っている存在であることを認める。これは対等だと思う。

…その人にも力があるから、ここに起きてる問題の半分はその人にも解決できる力があると思ってコミュニケーションをしていく。50・50<sup>10)</sup>みたいな。私にもあって相手にもある。ある意味全部相手の責任にしている人は自分にも力があることを放棄してるわけですよ。

…全部自分にある、自分の責任やと思ってる人は相手の力を信じてないみたいところで。仕事とかしてても、活動とかとしてもそうですよね。なんか、任せるといことも対等であるということのなかに入ると思う。その相手の力を信じて。時間かかるかもしれんけど、任せしてみるみたいな。

(ATの中で) 50・50の話をしませんが、そんな混み入ったところまで話すんじゃなく

10) コミュニケーションは自分と相手の双方が半分ずつ、つまり50%ずつ責任を持っているという意味。100%は、どちらかにすべて責任がある、という考え方。

て、必要以上に相手を買めてしまう人は自分にも半分責任あるよって自分でちゃんと負いましょう、みたいな。逆に自分自身を買めてしまう人は、いや、そうじゃなくて、ちょっと半分は相手にもあるから、ちょっと肩の荷を下ろしましょうみたいな、それくらいの話です。

自分自身はアサーティブを知ってから、周りから「冷たくなった」と言われたことがあった。それは、以前は何もかもやってあげていたのをやめるようになったからである。その人が自分で気づいて変化しようとしないうり、いくらやってあげても、問題は繰り返すだけだということにも気づいた。

…今までいろんなことやってくれてたのに、なんでしてくれへんの？みたいな。身近な人からでもね。親戚とかからもね、今までやってたら、何かあったら、「いや、なんやの？ちょっと、話でも聞いてやるやん」「私がなんとかしてあげたんやん」みたいな、そんなことをよくやってたんですけど、アサーティブの自己責任じゃないけど、対等で、あなたにも自分でできる力があるよと思うと、やっぱり距離置くじゃないですか。そうなるとね、なんかね、熱さが半減したみたいな。

…逆にその人の中からエネルギーが湧いてくるのをこっちが見守っているというか、見てるみたいな感じ。だから関わり方はほんとに、距離もちょっと取りますよね。

#### <トレーナーC：全体のまとめ>

インタビューでは、まず「力を信じる」ということの重要性が述べられていた。「相手の力を信じる」ことは対等になるためのポイントとして語られていた。下からという点では「諦めない」で、自分から動くことが重要で、それは「自分の力を信じる」ということからくる。また、上から下という場合でも「諦めない」ということは対等へのステップとして強調されていた。「対等」のためには、波風をたてることも避けられないプロセスである。

「対等性」のあるコミュニケーションのためのスキルがいくつも挙げられていた。「諦めず言う」ためにまず練習してみる、まず言ってみ

る場がトレーニングである。ATでは、相手の話への傾聴、言葉の量の調整、ボディランゲージなどによって「対等」を視覚化しながら、参加者一人一人が自分なりにより「対等度」を高められるようファシリテートしているようだ。また、具体的なスキルをみせながら、問題に対する責任の取り方といったスタンスの理解につなげるというやり方をしているとのことだった。

「対等性」についてのキーワード：アサーティブの権利、相手の力を信じる、ボディランゲージ、発言の量や声の大きさ、諦めないで発言、話を聴く、伝えた後の関係持続、波風をたてる、レスポンスビリティ（責任を持って対応する力）。

#### ▼トレーナーD

対等や平等ということを手で理解できていても、これまでに刷り込まれたものがあり、一瞬々に自己卑下していることに気づくことがあった。それは学歴、家柄、稼ぎ、出身、肌の色などなどに基づくものである。アサーティブを学ぶにつれ、それは減ってきた。

…自分には卑下するものがいっぱいあるわけ。被害者でいるうちは。だけどやっぱりアサーティブで変わったのは、そうじゃないよっていう、自分も高まるけれども、人もそんな過大評価しないっていうか。

それでも、まだ、相手に偏見を持っている自分に気付く瞬間がある。しかし、気づくことで気をつけることができる。黒人の人とのやりとりや、怖そうな格好をしている集団をみたときに、「怖い」とか感じてしまう、そういう経験に自分で気づくことで、自分の中の偏見に向き合うことはできる。

…この次、自分はそうしないでおこうとか、仲良くしていこうとかは、出来るじゃん、っていうものにだんだんなってきた。今だって完璧ではない。勉強中だから。

…それを経験してみなきゃわからないことで、何も刺激のない中にいたら、本当に頭だけで「私は誰も差別していません。人は皆同じです」って。(黒人の人と)ハグしてみて、「わあ、こんなに柔かい」。「えっ」と思ったのに、(怖いと思っていた人が)「どうぞ」って席を譲ってくれる、乗せてくれる。あの時の、自分へのなんだろう、情けなさ、後から襲ってくるんです。だけど、経験しないと分からないことだったから。しかも、(そういった思い込みが)どこから来るのかって言うと、メディア・見る映画・ニュース。これ気をつけなきゃいかん。で、またそこで学ぶ。

そして、自分の無知を常に意識することが必要であり、実はそれが、自分で自分を対等に扱うということにつながっていく。

…フェアトレードも良いものだと思って、フェアトレードのものを買っていたけど、実はフェアトレードに繋がっている人たちは良いかもしれないけど、そこは発展していくと繋がれなかった人たちが、ますます貧困に陥っていくという現実もあるとか。あとは原発は確かに悪いかもかもしれないんだけど、青森に(原発が)出来た時に、そのことで、毎年、冬、出稼ぎに行っていたお父さんが、行かなくても良くなったという現実もあるという話も聞いたことがある。だから、本当に白黒つけないというのは、いつも私が言うのはそこで、何か一つ大きい力や大きい声の人が正しいことを言うと、あたかもそれが全てのように思うけど、そうじゃない視点も持つ。なんかそういう知識を持った時に、みんなが「あいつは悪い奴だ」とか、「あそこは悪い国だ」とか、バーツと言った時に、「もしかしたらそうじゃないかもしれないよ」って言う自分であることも、自分で自分を対等に扱うことじゃない?っていう説明をする。

…だってさあ、すごい正しいことをしていると思っていたこと、何時それは間違っているということになるかもしれない。だからいつもどこかで、もっと客観的な視点を持った意味での自分を尊重していないと。私は良いことをしていません、ところに居たんでは。

自己信頼というの、自分が知らないかという意識とつながっている。

…上に行く下に行くとか、そういうのはもう瞬時に足元すくわれるから、常に自分は知らないこともあれば、間違ふこともあれば、でもそれを反省することも出来れば、人に伝えることも出来るよということが自己信頼。

また、相手を変えようではなく、あくまで変わるの自分である。たとえば、相手への感謝の気持ちもまずは自分が口に出してみる。「ホ・オポノポノ」という言葉があって、それがまさに当てはまる。

…(意味は)二つあって、そういうふうの問題・揉め事を解決するっていう、ホ・オポノポノ<sup>11)</sup>という言葉に出会って調べたら、もう一つのホ・オポノポノの系列があって、それはね「ありがとう」「ごめんなさい」「感謝します」「愛しています」この四つの言葉で関係が変わる、ということを進んでいる。

…「愛している」も「ごめんなさい」も、形で良いから言いなさい、って言うのね。と、言うようにしてきた。そしたらやっぱり変わる。それはやっぱり(言うことで相手)を許す。

相手を悪者にして、自分を被害者になっているところから降りないと不満は解消しない。悲しいとか辛いという気持ちを解消するには、自分ができることは何かを考えることであり、そのことで、自己信頼を高めることができる。

…そう、被害者。だから何もその人が私に危害を加えているわけじゃないのに、そう見えてしまうというか、重なってしまうんだよね。傷が癒えないうちは。ああ、またやっぱり悪口言っているとか、またやっぱり私を阻害しているとか。

…その自分の悔しかったり辛かったり、腹がたったりという気持ちを解消するためには、決して相手に謝ってもらうことではないわけよ。

11) ハワイ語で「和解」を意味する語で、人間関係の亀裂やそこから派生する各種の病の治療のための儀礼による、伝統的問題解決法と言える。

で、そこでやっぱり対等になるためには、同じ仕事をしている仲間であれば、仕事で成果をあげるとか、協働というかな、相手とどこまで一緒に力を合わせて出来るかとか、そのほうがよっぽど自分の力を信じられる。あの人が仕事をくれないとか、あの人が私を阻害しているから出来ないかと思っているうちは、自分のことだって嫌だし、相手のこともすごく加害者に思っているんだけど。

…たとえば、ガンガン怒ってくる上司に対して、確かにこっちもなんかビビるというか、怖くて引いて、聞くべきことを聞いてなかったりする。これやっぱり対等じゃない。分からないことは聞かなきゃならないし、その場で叱責されたことの原因は何か、そこで追及しなきゃいけないし。また怒られたよ、という被害者でいるとか、あいつは私をいつもそういうふうにして悪い者だと決めつけているっていうふうには思っていない、ずっと惨めなまんま。

そこで自分で何か言おうとか、何かしようと行動に起こすことが自己責任であって、それには勇気があるかもしれない。たとえば、ATでロールプレイをしようというときに相手の言動について「謝ってほしい」という課題がでる。しかし、ほとんどの場合、その要求通り謝ってもらっても何も変わらない。それよりも、そのことについて自分は何ができたはずだったのかをロールプレイやってみた方がより実りがある。なぜなら、それによって、今後どう動けるかを学ぶことができ、自分が何かできるという感覚を持てるからである。

そのとき、相手を許せる可能性も高まっているかもしれない。問題がある、と思っている相手から、いいところを見つけようとする。それによって、相手が悪いという視点から、問題を解決しようというスタンスへと移ることができる。それが対等、協働ということである。向き合っていくものが何かということが、見えてくる。

たとえば、職場で、非常に心配なことがあって、同僚に時間を取ってほしいと伝えたのに、相手が約束を忘れてしまい傷ついたといういことを言いたいという場合でも、何を解決しよう

としているのか、というところに焦点を当てると、相手を責めるところから、自分も何ができるのか、という協働という方向に向かうことができる。

…（自分との約束を）忘れられたことで、もう頭にきている状態、あんな泣いてまで訴えたのに、忘れるか！みたいな…、怒りいっぱい状態では、相手は悪い奴だ、と決めつけてしまう。最初（のロールプレイで）は、その自分の気持ちを言葉にする。本当に忘れられて傷ついたという、「私にとってはとても大切な約束だったのに…」という恨み、辛みかもしれない。でもその気持ちには、辛かった、悲しかったという気持ちも付随しているわけ。「謝ってほしい」が要求だと、当然相手も「ごめんなさい」と言って終わりになってしまう。それ以上（相手に何かを求めること）は、攻撃でしかないよね、相手はもう本当に「ごめんなさい」と言っているわけだから。それ以上謝ってどうにかなる問題じゃないとしたら、次にそれで今後どうしたらよいかと、整理していく。

そうすると、自分は何も一斉アクション起こさず待ち続けていたことに気づく。約束の時間になっても相手がこなかったら、こちらから声をかけてゆくことも、電話やメールすることもできたのにしなかったと気づく。そして、一方的に相手を責める気持ちが消えると、今後どうしたらよいかの対策が浮かぶ。大事なのは約束の時間を守るのではなくて、話の内容。

何を解決するための話し合いの約束だったが、明快になれば、次は確実にその話し合いの場を設けられるよう気をつけられるようになる。話しの内容がなんであれ、その大切さが相手に伝われば、おのずと次は約束を守ってくれるだろうという流れになるのね。

あるいは、「パートナーが話しを聞いてくれない」のでなんとかしたいという事例で考えてみると、やはりここでも、自分だけが被害者という位置から離れていく過程で、自分の中の気づきが重要なことが浮かび上がる。

…これも自分だけが辛い思いをしている、被害者だと思っていると、話しを聞いてくれない相手を責めてしまう。最初は十分、辛い、切ない自分の胸の内を訴えるわけ。これ聴いて

もらう場所必要よね、吐き出すというか、吐き出してしまえば、相手の言い分にも耳を傾けられるようになる。こんな重たい話を聞かせられる相手はどう思うのか、相手からは、「解決してあげられないことを情けなく思ってる」「力になれなくてすまないとさえ思う」など意外な答えが返ってきたりする。

そこで、相手との関係を見直せるようになる。一緒に泣いてもいいしね、互いに助け合っていこうという気持ちが生まれれば、話しを聞いてくれないことを延々と責めることはなくなるよね。

ロールプレイでは、ネガティブな方向に向かいそうなときにできるだけポジティブな方向にしようとする気持ちが働く。ただ、直接介入するのではなく、そこで参加者自身の気づきや、自然な変化を待つようにしている。

…（ファシリテートしているとき）なんかそんな大変なことは言っていないの。なんかちょっと出た言葉を引き出してるだけ…

…私だけじゃないんだよね。（ロールプレイをするときは）1対1じゃないから。相手役の人もいれば、（相手役の人が）自分の置かれた立場から言うから、それらが相まって、何かが起きるんだね、きつとね。そこは幸せというか、（参加者が気づく）その感動の場面に立ち合わせてもらっているということも、すごい幸せだなあと思うよ。

#### <トレーナーD：全体のまとめ>

インタビューでは、「対等性」という点について、まず自尊感情を持ち、自分で自分を対等に扱うことからスタートすることがポイントとして語られた。ただし、それは単に自分に自信を持つということではなく、自分自身の偏見や思い込みなど対等でない部分を感じ取り、自分が相手のこと、世の中のことをまだまだ知らない、だから正しいと思っていることはあるが、それは「間違っているかもしれない」といった無知の自覚と客観性の上に成り立つ自己信頼であり、その結果としての対等性である。そして、自分の権利に伴う責任の果たし方を考える時、対等になれると述べている。自分を被害

者と位置づけているところから抜け出て、希望に向けて動くこと、自分が何ができるかを考えること、それができて初めて対等へと向かっていくという考え方であった。「自分で気づき」ということも全体を通してポイントとして語られていたように思う。また、トレーナーとしては、ロールプレイをファシリテートする過程において、参加者が自ら気づき変わっていく力を信頼し、参加者に寄り添い、その過程をサポートすることで起きる変化の瞬間に立ち会うことでエネルギーをもらっている姿もみられた。

「対等性」についてのキーワード：自分を対等に扱う、被害者から降りる、自己の偏見への気づき、自己の無知の自覚、自己信頼、自分の変化、できることを考える、行動を起こす自己責任、分での気づき。

#### ▼トレーナーE

「対等性」という言葉に対するイメージとしては、そこに行きつく過程には柔らかに親しみあるというイメージはないが、「対等性」が実現して、その先に到達するものが何かプラスのものというイメージがある。また、自分では「正しい」というイメージがあるが、それを他者に向かって断言する気持ちはない。

…そこはもう人の価値観なので、自分はこれは正しいと思っているから、胸を張って教えてるってのは、伝えてるってのはあるんだけど、「正しいか」と言われると、「もうこれは正しいから信じる」とは、よう言わんところはあるなっていう。

その他、「対等性」というと安定して心のバランスがとれているという感じがして、また、現実性という点では、難しいけどできるというイメージを持っている。

…本当透明で、自分の中でかなり、自分との調和もとれてないと駄目だし、人との調和もとれてなきゃなっていうのはあるので。この透明な調和のとれたイメージっていうのは、結構自分とは合ってるなと思います。…何だろうな。心

のバランス。

…できると思っていて、それは本当に。たくさん例を見て、自分でも体験してきたからできると確信はしてるんですが、難しいっていうのも。難しいけどできる。

ATのアサーティブという言葉が一般の人たちには分かりにくいので、「対等力トレーニング」でもいいのではないかと考えたこともある。自分の中では、「対等」はアサーティブの中心に位置するものである。アサーティブを学ぶ過程で、当初、「はしごの上下」で相手を見てしまう癖があり、それが当たり前だったし、癖になっていたように思う。それが楽だったんだと思う。自分の体験や他の人の観察から考えると、そこから踏み出すには、勇気や信頼が必要で、難しいのはそういった部分だと思う。自分を信頼できて、相手を信頼できて、そこで勇気をもって自己開示ができ、そうなったときに「対等性」が出現するように思う。

…信頼してもらってないと、多分（自己開示）してくれないと思うし。自分も相手のこと、相当信じないと、やっぱ裏切られる可能性っていうのは常にあるって、それが怖かったりとかってのはある中、それに一歩踏み出す、やっぱ勇気だったりとか（が必要）。

最近の具体例として、家族での出来事がある。父親の余命宣告を受け、それを本人に伝えるべきかどうかを家族そして父と話し合いを重ねた。その中で、自分は、気持ちを伝える言葉がなかなか言えないということを感じた。

…父の意見を聞きたいんだけど、今聞くのって、本当に、何か残酷というか、聞くほうもやっぱ傷つくの怖いし、聞いた父がどうなるかも分かんないし。でも、だからって、このまま知らせないでっていうのも分かんないしとかっていうときがあったんですね。「どうしたもんかね」という話をしたときに、いったら僕は情報持っている人たち、（父は）持っていない人、元気な人たち、病気の人みたいな。そこで、気持ちを伝える言葉っていうのが、やっ

ば出ないんですよ。

しかし、勇気を出して、自分は「怖いから」「悲しいから」こういう話をしたくない、という気持ちをまず自分から家族に話してみた。すると、それをきっかけとして家族それぞれの感情も出てきた。また、父に伝えたときにどうなるか、残酷ではないか、父が受け止められるかという不安などがあったが、家族と話し合いを重ねる中で、家族そして父への信頼感、勇気を持つことができた。

…じゃ、告知本当にするのしないのとか、本当はそれって残酷なことじゃないのとかって話もまたいろいろあったんですけど、またそこで自分の気持ちを言葉にして。で、言うようなところに、やっぱり勇気があるあれだったんだけど、それをきちんと相手は受け止めてくれるだろうとか、自分がそれを言っても、自分の自尊感情が傷つくこともなく何とかなるだろうっていう、自分に対する信頼とかっていうところは、まあ、あったからこそできたのかなと思うし。そういうふうなのを信じてやったからこそ、いろいろといいほうに話が進んでいったのかなっていうのはあります。

また、会社での事例として、上司との関係がある。何か言うとクビにされるのではないかと上司を恐れていた。自分も含め部下がその上司を評価する制度があるのだが、その評価結果の得点は非常に低いものであった。その時に、その上司が自分の気持ちを自分たち部下に伝え、自己開示してくれた。そこから、部下の間でもある人が勇気をもって自己開示することにつながり、それによってメンバー間のコミュニケーションが開かれ、そしてまた上司にも自分たちが感じていた問題点を話すことができた。

…上司が、全員集めて、「ちょっと正直だいがショックで、自分でもどうしていいか分かんない」って言って。「だから、ちょっとまず、みんな話をしてくれない？」って言ったときがあったんですね。で、まず、そうやって相談してくれたこと自体がすごく勇気のあることだ



と。

…(部下の一人が)「何か上司と違った考え方の発言をすると、レベルが1つ落ちたりとか、クビにされるんじゃないかっていう恐怖が正直ある」っていう発言をしたんです。で、それから、みんなワーツと言ってきて。「あ、分かる分かる」みたいな。でも、それ言うのってやっぱりすごく勇気がいっただろうなあとと思って。

アン・ディクソン著『第4の生き方』の改訂版にある「自己開示の力」という章を読んだから、自己開示をかなり意識するようになった。そうすると、何か場が動くときにはその力が働いていることも多いように思うようになった。

…やっぱ、そこら辺のディスクローズする力っていうのって、やっぱ信頼しないと駄目だし、相当お互い勇気がある発言だっただろうなあと考えて。

…何か、本当に結構フラットになったなーと。大っきなうねりだったのが結構ない感じが本当に、その2、3回のミーティングでどんどん起きていくのを見て。「いや、いいね」と思って、僕はそれを見てたんです。

…話もできるようになるし。やっぱ関係性がぐっと太くなるので、本当に対上司、部下じゃなくて、対人間として、「お互いじゃあどうやってサポートしようか」とか、「どうやって成長していこうか」って話ができるので。最近見たいいい例だったなあと。

ただし、相手を信頼すれば、というのはATの場では参加者にとって難しい場合も多いので、「信頼」と言う言葉を使うことはない。講座では、たとえば、「気持ちの言葉を書いてみたら」という程度でアドバイスをする。普段言わないことを、書いてみるというのは貴重な体験だと思う。

…やっぱりこう「信頼してみ」って言っても、したくない相手もいっぱいいると思うし。「まず気持ちのこと、気持ちの言葉を、ちょっと書いてみたら」っていう。やっぱそこが苦手な

人が非常に多いし、そこに対する壁って結構やっぱりあるのかっていう気がするの。

…言ったことない人が、言ったっていう経験って、すごく大切だなと思って。いつもの自分のパターンと違ったことをすることで気づくこととか、何か体感をとおして、何かこう体で感じることをかかって、あるだろうなと。そういう新しい発見とか体験をしてもらおうっていうのも、一つアサーティブトレーニングの楽しいところかなと思っての。

4つの柱の中では、「対等」はスキルとして実行するものというよりは、どちらかという結果だと位置づけている。そういう意味で、4つの柱を並列とはとらえていない。

…心の持ち方っていうところでの、その最初の、自分を下にしないとか上にしないで挑むにはどうしたらいいかっていうところはあるかもしれないけど、その前に、やっぱりその、自分に誠実になるっていうプロセスがあって、じゃあそれを伝えるには、率直に伝えるにはどうしたらいいかっていうのがあって。で、スキルとしてというか、は、まあ、考え方として、「対等」とは)妙に自分を下にとか、上にとか置かなくてもいいよって話だけど、それってなかなかやっぱりできないなーと僕は思って。

…実際自分に誠実に向き合ったときに、感じている自分の気持ちとかっていうところをどうやって、まず捉えて、意見を出して、で、それを伝えるかっていうのの先に、その関係性が本当に変わったときに、「ああ、俺って本当は今まで上だったんだとか、下だったんだ」っていうのが、自覚できるというか。

そして、ATで使っている「自己責任」はそもそも「Responsibility=Response-ability(レスポンス・アビリティ)」の訳であり、反応や対応をする能力のことなので、プロセスの中でもっと前だと位置づけている。「自己責任」という訳は「アカウントビリティ」に近く、そうなると、起こったことへの責任を指しているかのような誤解を招いてしまう。

…起きていることに対して、自分が、まず自分

の心とかが、レスポンス既にしていて。で、何か、そもそもそれを感じ取る能力が自分の中にはある。で、それに対して、じゃ、それを解決しようとか、一緒にこの人と話し合ってみようとかっていう、いろいろ考えてること自体が、既にそのことに対してレスポンスしている能力がある。

…「自己責任」っていう言葉、僕はあんまり好きじゃなくて、何とか言葉を変えれないのかなと思って、ずっと考えているんですけど。(「自己責任」という言葉は) アカウンタビリティに近い捉え方が多いのかなと思って。だから人に自己責任って話をすると、起った(ことへの)責任は、俺が引き受けなきゃ駄目なんでしょうっていうほうに、どうしても行っちゃうんだけど。

レスポンスビリティは、12の権利にある「人は賢くて、能力があって<sup>12)</sup>」というところとリンクしてくる。ATに来る人は、新しいレスポンスの仕方を試しにくると言える。新しいものも含めて自分がやれることのうちどれかをやってみようという選択力を日々私たちは発揮しているといえる。そして、選択することが認められている、という点が権利に繋がっている。自己開示もレスポンスの1つで、今までやっていなかったことを勇気をもって選ぶとすることなんだと思う。

…ある事柄に対して、レスポンスする能力っていうのは、一人一人絶対あるから。で、本当に日々いろんな選択の中で生きてるという意味では、本当に全ての人にレスポンスするアビリティはあると。

…レスポンスとは本当に、ほぼ心の動きぐらいで捉えてもらったほうがいいですね。

…もっと広い意味だと、本当は「アサーティブでない自分を選ぶ権利がある<sup>13)</sup>」とかも、いったら、ここにひもづくところで。自分がここでは使わないっていうふうに分の中で判断、レ

スponsして判断してるわけだから、その結果責任を全部引き受けろって話じゃなくて。

そして、もちろん相手もレスポンスの選択力がある。そういった二人が向き合うことで、レスポンスビリティが土台にあって、結果として「対等性」があると位置づけたい。

…お互いのレスポンスの中で作り上げてきたものであって、じゃ、ちょっと2人で、ちょっと眺めてみようかっていう話。別に50・50とか100とかの話じゃなくて、「これどうよ」っていう話で、相手が見たくないっていうんだから、無理にも「お前50なんだから」って話じゃなくて、「そっか見たくないか」って話して引込めるもよし、「いやいや、ちょっと俺にとって大事だから、もうちょっと話してみない？」って話をするもよし。それってやっぱ本当ずっと、その場、その場でも本当の一つ一つのチョイス。

…やっぱ相手のこと1人の人間として、レスポンスできる人だっていうふうなところでの信頼。で、別に自分を傷つけるために言ってるんじゃないかって、その自分が投げてることに対して、反応して、いろんな反応の1つの表現として言ってることでありっていうふうに考えると、例えば、(相手に対する)批判なんかは、また一気にできてしまう。(批判は)一つのレスポンスであり、それは、向こうもそういうものを持っている。それで自分が傷つく必要はない。

…レスポンスビリティは結構ベースにあるところで、アウトプットとして対等、アウトプットでも言い難いんだけど。でも、やっぱりアウトプットに結構僕の考えの中で近いところがあります。

自分の勤めている会社の原則にの1つに互惠というのがある。この互惠を成し得ようとする、対等の視点は欠かせない。

12) アサーティブネスにおける権利の1つである、“I have the right to be treated with the respect as an intelligent, capable and equal human being”の訳の冒頭。

13) “I have the right to choose not to assert myself”の訳。

…だから互恵も、自分だけがよくなってやったら、やっぱりレスポンスとして偏ってるじゃないですか。長い共同関係を考えてのウィンウィンなのかっていうので、うちの会社だとこっちの長いほうで考えてる。

…対等な視点持ってないと、多分その互恵はあり得ないなと思う。やっぱりお互い話さないと、絶対この長い目でみた互恵って、なかなかなし得ないかなと思ってて。

…上から目線でも互恵っていうのは、あんまないですね。いつ裏切られるか分からないっていう。俺んところ下がってれば、お前んところはビジネス大丈夫なんだから、黙って俺の言うこと聞いとけよぐらいの。

#### <トレーナー E：全体のまとめ>

インタビューを通して最も強く語られていたことの1つはResponsibility（レスポンス・アビリティ）、つまり「反応する能力」という概念である。人は、そもそも相手に対して、外界に対して常に反応しているのであり、その力を自分の中にも、相手の中にも感じることで、結果的に「対等性」へと導かれる、という考え方である。内なる力とまた違った、人に内在する能力として、重視されている。そして、もう1つの中心概念は「自己開示」である。自己を開示することで対等な関係を築くことができるが、この自己開示も勇気をもってこれまでにない形で気持ちや考えを伝える、1つのレスポンスという形で位置づけられている。

【対等性】についてのキーワード：自分への信頼、相手への信頼、感情の言葉、自己開示、反応する能力（レスポンスアビリティを認める、結果としての対等、互恵性）。

#### ▼トレーナー F

以前、あるNPO団体で理事として活動をしている際に、運営面でおかしいと感じることがあった。運営事務局に希望や要求を伝えてきたが、残念ながらそれらが具体的に改善されることはなかった。「なぜそんなことを言うのか」と責められることもあった。しかし、その時

に相手を責めるということを経験せずにいられたのは、アサーティブのおかげである。最終的に、その団体の活動から離れたが、相手が置かれている状況にも理解が示せるようになった。

…（何度もアサーティブに）話し合おうと努めてきた。そうした中である時、自分はこの会に今後所属して、エネルギーを注ぐか注がないか、を真剣に考えたんよね。最初は私も心の中で相手を責める感じになっていたと思うけど、自分としてどうしたいか、というところに戻って、選択が出来たから、…会の活動の目的は素晴らしいけれど運営方法がまずい、事務局長の意向によって物事が進んでいく。反対意見が出ると相手を責める、という感じやってんね。でもそれだけ、いろいろ一人で抱えて、しんどい状況に立たされてはって人を責める気持ちが強くならってんな、ということが理解できたから、その人に対しても攻撃心というのはなく活動が終われたので、何か自分としてはとても良かったの。（アサーティブを）知っていなかったら、もう後々まで、ずーっと、何か残ると思う。

自分自身がATを受けていく中で、自分に権利があると同時に相手にも権利があるという点が新鮮だったことを覚えている。

…（ATの）基礎（講座）でいちばん学びがあったのが、ノーのところで、自分もノーという権利があるけれども、相手もノーと（いう権利があると）言われた時。基礎を受けた後に、知り合いとワイワイ話す場面があったの。相手が聴いてくれるから、私も気持ちが高揚してもっと話したいっていうタイミングで「ごめん、ちょっとこれで帰るわね」と断られた時、ものすごく嬉しかったね。「帰るわね」とその人が自分自身を、尊重してくれたなっていうのがあって、なんかそのノーと言われることが、すごく清々しかったというか、すごい新鮮で。

応用講座では、他者からの批判にどう対処するかというところで、自分がしてこなかった責任というものに気づけたことが衝撃的だった。自分が昔友人から言われた一言に傷ついていたことの見方が大きく変わった。

…相手のいろんな発言の部分から、たまたま私にその時向けられた言葉が、私が批判と受け取った一言だと（気づけた）。だから相手が“友達を批判する人”だからというわけではないんだ、っていうのに気づいたら、なんかその（その一言を言われてからの）10何年間心の中にあつたもやもやしたものが、本当に溶けるように無くなって、前は思い出しただけで涙が出てきたのに、そこからそんなこともなく、「そうか、（私は）反論もできたはずなのに黙った選択をしたんやな。相手の一言にすごく反応して、仲良く楽しい話もするのに、なんか相手のことを“友達を批判する人”って思ってたけど、それは（いろんな面のある）相手の一部からの言葉だったんだな」というのが理解出来たということが、ものすごく大きくて。

以前は、「対等」というと社会的な役割の話として受け取っていたが、今は日常どこにでもでてくる問題だと感じている。「対等」でなくなるとは、相手と向き合った時にふと下にいったり、上にいったりといったことであり、だからこそ日常生活で常に意識しておく必要があると考えている。

今参加している活動でも、経験の差や知識の差を感じて、自分の意見よりその人の意見を優先させたり、自分の意見を控えてしまうことに気づくこともある。

…私は経験がないながらも、自分はこうやと思ったら、それを発言する責任があるし、仲間の中でも、フッと、何かそういう違いから、ちょっと自分が下に行ってみたりということが、まだまだしょっちゅうあるから、本当に何か日常生活で対等って、柱をしっかり持っておかへんかったら、すぐ揺れてしまう。

ただ、メンバーが「対等」というのを意識しているから、そう思うことはあっても議論はきちんとできているように思う。議論が続き、時間がかかることもあるが、それは「対等」であろうというメンバーの意識や実践の表れだと思っている。

…前のNPOの時には、そういうことが全くな

くって。だから、ある意味、サクサク物事が進んだ面もあるのよ。別にみんなで議論をせずに、これで行きましょう。はい、はい。分かりました、みたいな。今だったら、…もちろんしんどい面もあるんだけど、皆がその会に集まって、一緒に進めて行っているという感覚も、自分はここに所属をしています、自分の意見も言えます、相手の話も聞けますっていう、本当にそこではもうみんな対等やっていうところで、それで意見があるから、話が前に進まないっていうのは、すごい重要なこと。

一般的に知識があることは、力と考えられているけど、わからないから、知らないからこそ疑問や質問が出てくるわけで、それがグループには貢献となる。だから、逆に知らないことは力ともいえる。

…（新メンバーが）いろいろ書類について、「ここはこうだと思います」とか、「これはどういうことですか」と言って、質問してくれることで、「あ、これ今まで議論が出来てなかったわ」とか、「これは取り決めてなかったわ」ということに、ふっと気づいて「これは、ちゃんとせなあかんね」ということも出てくるから、すごいね。

ATではトレーナーとして、たとえば、小グループへの介入時など、自分自身が参加者との関係の中で「対等性」を実践して、それを参加者に見せることを意識している。

…トレーナーとして、参加者に関わる時に、対等感って試されるなあと思っていて、例えば小グループでも、ちょっと話が長い人がいるでしょ。それが重要なことで話が長いんだったら待つけども、それが例えばフィードバックが違う方向に進んでいるとか、となった時には、本当に初めトレーナーになって入った時って、（その人の長い話を）なかなか止められなかったのよね。

…（参加者が）難しいなあとか思いはったとしても、実際にトレーナーが実践している場面を見せないと、本当になんか机上の空論みたいな感じで流れるのが、ちょっとしたことの実践だけでも、なんか感じてもらえるんやなあという

のを、すごく思うかな。

最近のATで印象に残っている「対等」が見られたロールプレイは、上司が部下へ注意する中で、上司が自分の責任を認めたからこそ、相手の責任についてきちんと指示ができたという例である。

…（ロールプレイをやっている本人は）立場は上やけど、心の中では下みたいになっていうのがあったんやけど、自分の非を認める部分、お願いしたい部分というのが明確になった時に、なんかすごく対等感があったというのが、他の観察者にもすごく伝わったなというのがあった。

自分自身の経験を振り返ってみても、自己責任の果たせてない状況は対等でないし、対等感がないと自己責任が果たせない、といった形で密接につながっているように思う。

…例えば私の前のNPOの時でもね、初めの何年間かは、自分は経験も少ないし、社会的な権威のある方々が多い。…理事会があっても、発言をしていなかった年数が長かったよね。その後、なんかあの流れであの話に決まるのは、なんかやっぱりおかしいなみたいなことって、やっぱり残るわけなのね。…でも、（そう）思っているということは、言わなかった責任を果たせてないということなのね。…「自分は言えない、相手は社会的な立場があって上だ」みたいな、自分のなかの対等感がない時に、自己責任も果たせず。

だからATでは「対等って難しい」「言えない」と自分を下にしてしまっている人に「まず言ってみましょう」という形で進めたり、あるいはボディランゲージから入るよう勧めてみる。

…対等って難しい、実践するのが難しい。まずボディランゲージから変えていきましょう、ということによく言っていて、参加者の人がそれだったら出来そうと取組みやすい、ということはあるよね。

…なんか姿勢とか、ボディランゲージもそうだけど、特にオロロの感じの人には、まずは何かいっぺん言葉に出してみるということだけでも、言えないではなくて、言おうと思ったら言えるのよ、みたいな。

…例えば自分が下やと思ったら、つつい下向きがちで、声も小さくなる。それを真っ直ぐ向いて、声を大きくしてみましようとか。あと自分が上やと思ったら、少しくのけ反るようなせいなのを、まず真っ直ぐして、例えば立っていたり座ったりして、目線も合わせてみましようとか、ボディランゲージから対等を意識してみましよう、っていうと、「あ、これならなんか先ず実践出来そう」みたいな、ハードルが下がるということはあるよね。

あるいは、逆に上司からの注意という場面では、相手に配慮した場面設定（いつどこで相手に伝えるか）をするということも、対等に関わることだと思う。

…怒られる相手への聞きやすい配慮というのは、そこも対等感にも繋がってくると思うね。

また、対等感のある事実のとらえ方も大事だと思うし、人に対する感情だと相手を見下すことになる場合が多くなるので、事実に対する感情を伝えることが対等感には重要だと思う。そして、注意するだけではなく、どうすればいいのかについて、相手に丸投げするのではなく、一緒に話し合う場を設けることも対等な関係になるためには、必要なことだと思う。

…人にフォーカスした感情やったら、怒っているほうにしたら、「もう出来へんなあ」とか、「なんか幻滅する」じゃないけど、「呆れるわ」みたいなことになるから。事実に対する感情が人に対する感情になってしまったりする。

…会社の中でよくある場面で、上司が部下を「これはこうや、ああや。こうせな、アカンやろ」ということは言わはるんだけど、対応策までを、しっかり話をするという感じじゃなく、ただ「それはあかん」と注意する、で終わっている感じがする。

…「お前が悪いから、お前が考える」で、また「(考えて) 結果を言うてくれ」っていうことは、よう上司もやってはる。

<トレーナーF：全体のまとめ>

インタビューを通して語られていたことは、「対等」であろうという意識の重要性のように感じた。日常でも、ふと自分で自分を下にしてしまうこと、ロールプレイで役割では上でも自

Table 3 語りにおける「対等性」に関わるキーワードの整理

カテゴリー		トレーナー A	トレーナー B	トレーナー C	トレーナー D	トレーナー E	トレーナー F
自己認識	自己の把握	正しさによる 攻撃の自覚	自分の力の自 覚・自己の感 情の把握		自己の偏見 への気づ き・自己の 無知の自覚		
	自己信頼		自尊感情を 前提		自己信頼	自分への信頼	互いにある 権利という 意識
対等への意志	対等への志向			アサーティ ブの権利	自分を対等 に扱う	反応する能 力(レスポ ンサビリ ティ)を認 める	対等であろ うという意 識・日常性 める
	下から	変化への勇気	責任と勇気 を持つての 発言	諦めないで 発言	自分の変化		言葉にする
		変化への勇気	勇気を持った 攻撃の放棄				
	上から	聴く決心	聴く決心	言わないと いう決心			
問題の フレーミング		相手への信頼	相手の能力 への信頼	相手の力を 信じる		相手への信頼	互いにある 権利という 意識
	問題解決志向	問題解決志向				互恵性	共に問題解 決に向かう
	問題との向き合い方				波風をたてる		非効率性・ 停滞・後退
	違いの尊重			自分と相手 の価値観の 区別			
	相手への非難の抑制	自己本位で はない事実			被害者から 降りる		事実につい ての感情
	過去の自己責任	問題におけ る自分の責 任の自覚	率直な謝罪		自分での気 づき		自己責任と の相互関連
	将来の自己責任				レスポンス ビリティ(責 任をもって 対応する力)	できること を考える・ 行動を起こ す自己責任	
伝える内容	相手への配慮						相手への配慮
	自己開示		率直な謝罪			自己開示・気 持ちの言葉	
	その後の関係性				伝えた後の 関係持続		
伝え方	発言の量	発言量の調整		発言の量・ 話しを聴く			
	ボディランゲージ			ボディラン ゲージ・声 の大きさ			ボディラン ゲージ

分の落ち度を気にしてしまうことなど、いずれも揺れやすいものであり、だからこそ姿勢として意識化することの重要性が語られていた。逆に、意識すれば、身近なところからやろうと思えばやれるのが対等なのかもしれないとも語られていた。スキルとしては、まず言う、ボディランゲージなどから入ることで姿勢が変わる可能性があり、そういった点をトレーナーとして参加者に伝えている。また、「対等」であろうとすることはある意味効率的ではない部分も出てきたり、場合によっては後退することがあったりもするが、そのことでグループ全体としての活性化がもたらされるということも日々感じていることの1つのである。

**「対等性」についてのキーワード：**互いにある権利という意識、対等であろうという意識、日常的なもの、非効率性・停滞・後退、自己責任との相互関連、ボディランゲージ、言葉にする、相手への配慮、事実についての感情、共に問題解決に向かう。

#### 語りの比較および整理：

以上6名のトレーナーによる「対等性」を巡る語りのキーワードを Table 3 に示す。類似していると思われるものを同列に配置し、その上でキーワードをカテゴリー化した。「自己認識」「対等への意志」「問題のフレーミング」「伝える内容」「伝え方」に大きく分類した。

まず、自己認識に関わる要素はほとんどのトレーナーの語りに登場していた。相手に対して自分が力を持っている、あるいは思い込みや偏見を抱いており、そのことによって相手に対してネガティブな評価を下す可能性あるといったことの認識であり、いずれも相手への攻撃につながりかねない側面が自己の中にあることへの気づきと言える。それと同時に、自己信頼といった要素にも言及されており、前述の自己の不完全さを認識した上での自己受容であり、バランスのとれた自己認識と言える。あるいは、逆に自己受容ができていからこそ、自分の不完全さについても認識できるはずであるということかもしれない。この不完全さの認識は、後述の

「問題のフレーミング」のための必要条件とも言える。

次に、相手との関係において対等であろうという姿勢に関する要素であり、「対等への意志」と名付けた。2つの方向で考えられており、1つは、相手よりも自分を低く位置づけてしまい相手に伝えられないあるいは伝えようとしなない場合であり、そのような状況において自分にも相手に伝える権利があることを意識し、勇気をもって伝えてみようとする姿勢である。他方、相手よりも自分を高く位置づけている場合、相手の能力を評価する、相手の発言を促すといった、自ら下に降りようとする姿勢についても言及されていた。「対等になる」という表現は、一般的には、「下から上」という文脈での使用が多いと思われるが、トレーナーによる語りでは、「上から下」という文脈にも頻繁に言及されており、特徴的な要素と言える。

第3に、現在の状態に問題がありそれを改善するために自分の要求や提案をアサーティブに主張しようとするわけだが、その「問題」をどのように捉えるかに関わる「対等性」の要素である。「問題のフレーミング」と名付けた。コミュニケーションの目的をあくまで問題解決におき、自分と相手の感じ方や考え方の違いを尊重しつつ、それに向かって相手と協働していこうとする姿勢を「対等」と位置づけている。より具体的には、「相手がする・しないことが問題だ」「相手がする・しないから問題になっている」など、一方的に相手が問題の原因あるいは加害者であり、自分は被害者だと枠づけしてしまいがちだが、双方が目前の問題に何らかの形でこれまで関わってきたことを自覚し、そして、これからも共に関わっていくことで改善されるという枠づけで相手と交渉することが「対等」なコミュニケーションだとされている。つまり、問題解決における自分の責任を引き受ける、自分が問題に回答していこうと主体的に関わっていくことであり、被害者あるいは部外者としての自己の位置づけからの脱却が強く求められている。こういった、「問題のフレーミング」における「対等性」という観点は先行研

究では取り扱われてない側面である。

第4に、以上の3つのスタンスに基づいたときに、伝えるべきとなってくる内容に関する「対等性」要素である。具体的には、相手への配慮（たとえば、相手も大変な状況であることへの理解や相手もつらい気持ちでいることへの理解）、自己開示（たとえば、自分が正直困っているということや実は気になっていたが言えなかったなど自分の感情や自分がこれまで隠していた事情などを伝えること）、その後の関係性についての言及（たとえば、「今度も一緒にやっていきたい」「何かわからなければいつでも尋ねてほしい」など今度の協働的關係を望んでいることの表明）である。

そして、最後に、それらをどう伝えるか、伝え方における「対等性」であり、会話量という点で相手とのバランスをとり、自己信頼や対等への意志をボディランゲージで示すこと（たとえば、背筋を伸ばす、相手の目をまっすぐ見るなど）である。

## 5. まとめおよび考察

本研究では、ATのトレーナーによる語りから、「対等性」の要素を抽出することを目的とした。その結果、「自己認識」「対等への意志」「問題のフレーミング」「伝える内容」「伝え方」といった5種類を「対等性」の具体的な心理的・行動的要素として挙げる事ができた。

「伝える内容」「伝え方」のいくつかは、先行研究でも「対等性」の要素として取り上げられてきたものであった。たとえば、これまで他者尊重の測定として取り上げられてきた、柴橋(2001)による「他者の表明を望む気持ち」は「発言量」への配慮に該当するものであろう。また、江口・濱口(2009)による「他者配慮」尺度における「相手の感情や考え、正当な権利を損なわないように図る愛他的動機に基づく心的努力」は、対等への志向と言える。

しかし、本研究においてトレーナーによる語りから示唆された「対等性」の要素はこれら以外にも多様であった。特に、「対等への意志」の中でも、「相手への信頼」はこれまで言及さ

れてこなかった要素と言える。また、「問題のフレーミング」も同様である。

Table 3を改めて眺めてみると、実際に相手と向き合った時点で関わってくるのは、「伝え方」という要素だけであり、その他はすべて相手に向き合う前段階に、自分の感情や要求を明解な形にすること、あくまで問題解決志向で問題を分析することなど、自分自身で思考する際に関わっている要素だと言える。アサーティブネスは相手にメッセージを伝えるための理論・道具であるが、相手に向き合うよりも、いわば自己に向き合うためのものだと言えるのかもしれない。もちろん、ATにおいてロールプレイをする際には「対等性」以外にも、自分自身の感情を言語化して相手に伝えることなど、相手を前にして緊張を低減させるためのポイントなども含まれ、相手を目の前にして練習することにより改善されていく部分も確かにある。しかし、ATにおけるロールプレイでは、相手を置き、実際に自分の感情や要求などを言語化してみることで、むしろ自分自身の中にある認識や姿勢を改めて問い直す作業を行っていると言える。

本研究ではアサーティブネスの柱である「対等性」とはどういうことか、より具体的な要素として表すことできた。ただし、6名という限られた数の対象者からの結果であり、また6名の中でも語られた内容は多様であり、個人差が大きい。ただし、それはあくまで今回語られた内容における個人差である。2時間という時間の中での語りであるので、各トレーナーが理解している要素すべてが語られているわけではなく、他のトレーナーによる語りにも共感・同意する部分もあると考えられる。抽出されたものが「対等性」要素としてトレーナー間で合意することができるのかを確かめることによって、これらの要素が基準として有効となるのかを検討することが必要であろう。

今回の調査対象者の6名はいずれも比較的経験値の高いトレーナーであり、経験の浅いトレーナーにおいては、これらの要素が理解されていない可能性もある。トレーナーとしての経



験を積むにしたがって「対等性」理解が進むと考えられるが、それがどのような形なのか、検討することも可能である。たとえば、上述した「相手から自分」への焦点の移動なども1つの仮説として考えられる。今後、本研究で抽出された要素を簡潔な形で言語化し、AT参加者の「対等性」向上の把握が可能となるようなリストを作成し、その信頼性や妥当性の検討を進めていきたい。

## 引用文献

- Alberti, R. E., & Emmons, M. L. (1970/2008). *Your perfect right: Assertiveness and equality in your life and relationships* (9th ed.). Atascadero, CA: Impact Publishers.
- 江口めぐみ・濱口佳和 (2009). 児童の主張における「他者配慮」尺度の作成および主張性の類型化の試み. *カウンセリング研究*, **42**, 256-266.
- 堀田美保 (2013a). アサーティブネス・トレーニングの効果研究では何が測られているか. *近畿大学総合社会学部紀要*, **3**, 35-48.
- 堀田美保 (2013b). アサーティブネス・トレーニング効果研究における問題点. *教育心理学研究*, **61**, 412-424.
- 用松敏子・坂中正義 (2004). 日本におけるアサーション研究に関する展望. *福岡教育大学紀要*. 第4分冊, 教職科編, **53**, 219-226.
- 菅沼憲治 (2008). セルフ・アサーション・トレーニング. *エキササイズ集*. 東京図書.
- 柴橋祐子 (1996). 青年期の同性の友人関係におけるアサーション: 他者の主張性を受容する態度の観点を加えて. *日本教育心理学会第38回総会発表論文集*, 542.
- 柴橋祐子 (2001). 青年期の友人関係における自己表明と他者の表明を望む気持ち. *発達心理学研究*, **12**, 123-134.