

ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶ意義 ——アサーティブネスの基盤にある「権利」の視点に着目して——

竹 沢 昌 子

問題提起

アサーティブネス(assertiveness)とは、「自分の気持ちや要求を、相手の権利を尊重しながら率直に、誠実に、対等に伝える」⁽¹⁾コミュニケーションの考え方と方法のことである。アサーティブネスを習得するためのプログラムを一般にアサーティブネス・トレーニング(以下、ATと記す)と呼ぶ。アメリカで1950年代に行動療法として開発されたATは、1970年に同国の心理学者であるロバート・アルバーティ(Robert Alberti)とマイケル・エモンズ(Michael Emmons)による著書『Your Perfect Right』⁽²⁾の出版が一つの契機となり、治療の枠組みを超えて広く一般に知られるようになった。日本では平木典子が1980年代にアサーション(assertion)⁽³⁾を紹介して以来、ATは今日までに全国各地の自治体や企業、市民団体、医療・保健・福祉・教育・司法など多くの領域において、また、さまざまな課題を解決したいと考える個人を対象に実施されてきている。

数あるコミュニケーションのプログラムの中で、ATの最大の特徴は「人権尊重という土台の上に構築」⁽⁴⁾されているという点である。上記のアルバーティらの書籍のタイトルは、『Your Perfect Right』である。学生たちをカウンセリングした経験を通して、この著者らは、他者に振りまわされるのではなく、他者と対等な立場で自分のために発言することをその人の

“perfect right”(「完全な権利」)である、と位置づけた⁽⁵⁾。また、イギリスの心理学者でヨーロッパにおけるATの第一人者であるアン・ディクソン(Anne Dickson)が1982年に出版した書籍のタイトルは、『A Woman in Your Own Right』⁽⁶⁾である。ディクソンは冒頭で「女性には対等な人間として扱われる権利がある」⁽⁷⁾と明言し、世界各国の女性たちがジェンダーの平等や正義の実現に向けて日々行動している事例を挙げた。アサーティブネスのバイブルと呼ばれるこれらの書籍のタイトルに“right”(「権利」)が使われていることは、アサーティブネスが一人ひとりの権利を尊重するコミュニケーションのありようを目指してきたことを示している。

では、日本でアサーティブネスが語られるとき、権利の視点を踏まえたコミュニケーションのありようを模索してきたのだろうか。それへの応答として、否定的にならざるを得ない。例えば、1990年代初頭に先に紹介したディクソンのもとで学び、帰国後、アサーティブネスの幅広い活動を行ってきている森田汐生は、2010年に発行されたエッセイ集の中で、アルバーティらの書籍について、次のような指摘をしている。日本語に「直訳すると『あなたの完全な権利』というこの本は、日本語に邦訳されて、『自己主張トレーニング』というタイトルになりました」⁽⁸⁾と述べる。また、ディクソンの書籍につ

いて、「邦訳が『第四の生き方』となりました。日本では『権利』という言葉がタイトルにつくと、売れないということなのではないか⁽⁹⁾と問う。このように、森田は「権利」という言葉や視点が日本人の意識の中でどの程度根づいているのだろうか、と疑問を投げかけたのである。

本論においては、ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶ意義について、主に「権利」の視点から捉えてみたい。ソーシャルワーカーがアサーティブネスとソーシャルワークに共通する「権利」の視点に着目するとき、権利について改めて考える機会を得て、自己およびクライアントや同僚などの関係者のそれぞれの権利を尊重するというスタンスにしっかりと立てるのではないだろうか。つまり、ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶことにより、権利に基づくソーシャルワーク実践という基本に立ち返ることの重要性を改めて認識できるようになる、と期待できるからである。

1 アサーティブネスにおける「権利」の視点

ここでは、(1)アサーティブネスの歴史にみられる「人権」の視点、(2)アサーティブネスの基盤にある「権利」の視点、(3)アサーティブネスにおける「対等性」の原則、について考察する。

(1)アサーティブネスの歴史にみられる「人権」の視点

アサーティブネスは、その時代の社会情勢に呼応しながら発展してきた。1950年代に行動療法として開発されたATは、認知主義や人間性主義などの影響を受けながら発展した⁽¹⁰⁾。その後、1960年代から70年代にかけてのアメリカの人種差別撤廃運動、世界各地で展開されたウーマン・リブ運動、障がい者の自立生活運動などにおいて、当事者自らが自身の権利や人間の平

等をアサーティブに訴えるようになった。こうした姿が、多くの人々に人権とアサーティブネスの考え方を広めることとなったのである。アサーティブネスはそれまでの「うまくできない自己表現や対人関係のための個人的なコミュニケーションの支援法」⁽¹¹⁾に留まらず、「広く人間の価値や平等に対する考え方として」⁽¹²⁾社会の関心を集めていった。この時代が生んだ女性向けのアサーティブネスの書籍として、スタンリー・フェルプス(Stanlee Phelps)とナンシー・オースティン(Nancy Austin)が1975年に著した『The Assertive Woman』がよく知られている。フェルプスらはこの本の改訂版(1987年)の冒頭で、本書の初版(1975年)について、「アメリカで起きた急激な変化から生み出されたもの」であり、「女性たちの権利が覆いの奥に隠されていた時代や、市民としてまた個人としての女性の自由がほとんど認められていなかった時代は過ぎ去りました」⁽¹³⁾と振り返っている。

(2)アサーティブネスの基盤にある「権利」の視点

アサーティブネスの基盤にある「権利」とは、普遍的な価値である「人権」のことを意味している。

アルバーティらは『Your Perfect Right』の中で、「世界人権宣言」の「人権の平等」という概念にふれながら、「平等はアサーティブな生き方の基本である」⁽¹⁴⁾と述べている。しかしながら、「世界人権宣言」について「理想的な内容であり、世界中のどの国もその理想に込められていない」⁽¹⁵⁾と指摘する。そして、個人々の権利擁護を推進する上で、また互いに競わせようとする圧力に対抗する上で、すべての人の人権に関して広い視野をもつことは有効である、と述べている。

デイクソンは先に紹介した著書『A Woman

in Your Own Right』において、「すべての女性と男性、大人と子どもに適用される基本的人権」⁽¹⁶⁾として、次の「11の権利」⁽¹⁷⁾を提示している⁽¹⁸⁾。

1. 私には、日常的な役割にとらわれることなく、ひとりの人間として、自分の要求をはっきりと伝え、自分のための優先順位を決める権利がある
2. 私には、賢くて能力のある対等な人間として、敬意をもって扱われる権利がある
3. 私には、自分の感情を認め、それを表現する権利がある
4. 私には、自分の意見と価値観を表明する権利がある
5. 私には、自分のために「イエス」「ノー」を決めて言う権利がある
6. 私には、間違う権利がある
7. 私には、考えを変える権利がある
8. 私には、「よくわかりません」と言う権利がある
9. 私には、自分のほしいものやしたいことを、求める権利がある
10. 私には、人の悩みの種を自分の責任にしなくてもよい権利がある
11. 私には、まわりの人からの評価に頼ることなく、人と接する権利がある

これらの権利についてディクソンは、あまりにありふれて見えるかもしれないが、実質的に保障されているとは言い難い状況があり、またストレスの多い時期には簡単に忘れてしまうものだ⁽¹⁹⁾、と指摘している。そして、「法律に定められている権利ではなく心理的または感情的な権利として考えるべきものであり、繰り返し確認して初めて、私たちはこれらの権利を信じ

るだけでなく、権利に基づいて確信をもって行動することができる」⁽²⁰⁾と述べている。

と同時にディクソンは、アサーティブネスの「権利」にともなう「責任」についての考慮を重視する。近年みられる自己の権利だけを強調し権利にともなう責任を鑑みない態度を批判する。そして、自分と相手のそれぞれの感情や要求、限界の間でバランスを取ろうとしないならば、それは責任ある態度ではない、と警鐘をならしたのである⁽²¹⁾。

ディクソンは、先に紹介した「11の権利」の3の権利について、自分の感情を表現することは「権利」であると同時に、適切に表現することを「責任」として捉えている⁽²²⁾。また、同じく「5. 『ノー』と決めて断る権利」について、断られる側の相手が「自分の感情を表現する対等な余地(equal space)を得て、認められていると感ずることができる」⁽²³⁾ようにやり取りすることを、断ることにともなう「責任」と捉えている。さらに、「7. 考えを変える権利」を使う場合には、自分の考えが変化したことについて、関係者に誠実に率直に説明する責任がある⁽²⁴⁾、という。ここでいう「責任」とは、責任を個人に擦りつけ攻撃的にバッシングするような自己責任の意味合いではない。「権利」と「責任」の関係からアサーティブネスを再定義すると、これらの権利は自分だけでなく他者にもあると心得て、「葛藤や行き違いが起こったとき、互いのことをきちんと理解し合い、話し合うためにある考え方と方法」⁽²⁵⁾なのである。

(3) アサーティブネスにおける「対等性」⁽²⁶⁾の原則

互いの権利を尊重し合い、自分と相手との間でバランスを取ることを重視するアサーティブネスにおいては、「対等性」という原則が重要である。ここでいう「対等性」とは、ディクソンの「11の権利」の2つめの権利が示すように、

自分が「対等な人間として敬意をもって扱われる」ことであり、また相手を「対等な人間として敬意をもって扱う」ことである。

家族や親戚、友人やパートナー、同僚や上司・部下、あるいはクライアントなどの身近な人間関係を振り返ってみるとき、私たちは互いに対等である、と感じているだろうか。より広い社会的な文脈において、例えば2020年に日本ソーシャルワーカー連盟によって改定された「ソーシャルワーカーの倫理綱領」⁽²⁷⁾の「I 人間の尊厳」を挙げて次のように問うてみる。自分と相手の「出自、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況」などの違いがあるときに、私たちは互いに対等な人間であると心の底から感じるだろうか、と。競争や分断、暴力が絶えない今日の社会状況を鑑みたとき、この問いへの応答として、誰もが「対等性」という原則は現実にはあり得ないものとして浮かび上がるのではないだろうか。だからこそ、アサーティブネスは人権尊重という土台の上に立ち、自分と相手とのより対等な関係を目指すべきものとなるのである。現状を肯定、追認するのではなく、むしろソーシャルワーカーの倫理的な原理が逆説的に導き出されるのである。

他者と対等な関係を築くことがなぜ困難なのかについて、ディクソンは、私たちが自己と他者との関係を、ほとんど例外なく、私たちの外側にある上下の力関係によって規定しようとするからである、と述べている。ディクソンは、「対等性について理解するためには、まず力(パワー)の本質を理解しなければならない」⁽²⁸⁾とし、「私たちは常に他者のもつ力との関係の中で自分の立場、つまり自分の力を心の中で査定」⁽²⁹⁾している、とする。その査定とは「自分は相手よりも上にいるか下にいるかという縦の力関係(perpendicular power)を査定するこ

と」⁽³⁰⁾であるという。例として、雇用主であるか従業員であるかなどの社会的役割にともなう上下関係、また富、資源、専門性、カリスマ性などにおいて持つ者と持たざる者の間の力関係を挙げている。さらに、「私たちが意識するかしないかにかかわらず、このような権力の構造は私たちの思考や他者に対する認識に影響を与え、私たちのコミュニケーションすべてに強く影響する」⁽³¹⁾と警鐘を促す。例えば、自分が相手よりも下位に位置していると認識すると、「こんなことを言ったら、馬鹿だと思われるだけではないか」と不安に感じて話すのを諦める、逆に自分より低い位置にいると認識した相手に対して強気な態度に出る、などである。

それではアサーティブネスが志向する「対等性」とはどのようなものなのだろうか。「対等性」を理解するにあたり、ディクソンは、現実社会にある上下の力関係に依存しない、私たちが生まれながらにもっている「別の力」に気づくことが重要である、と述べる。この力を「個人の力(personal power)」⁽³²⁾と呼び、「誕生から死に至るまで私たちとともにあり、継続的に動く力」⁽³³⁾である、という。この私たちの内側にある「個人の力」の特徴として、自分の感情を否定せずに感情に対して誠実であろうとすること、自分も相手も対等で平等な人間であると認識すること、自分と相手との要求や意見・願いとの間にバランスを取ろうとすること、などを挙げている⁽³⁴⁾。ディクソンによれば、「ATの根本的な目標は、不安定な足場を取り戻したり維持したりしようとして、梯子の上でぐらついているときよりもはるかに安全でバランスのとれた立場から他者と交流できる程度にまで、『個人の力』を強めることである」⁽³⁵⁾という。

つまりアサーティブネスにおける「対等性」とは、自分の状況がどうであれ、相手が誰であれ、自分のことも相手のことも同じ人間として

かけがえのない存在であると心の底から信じ、そのような存在として向き合うことである。アサーティブネスとは、既存の上下の力関係にみられる力とは異なる「個人の力」を育て、より対等な関係を築こうと努めること、といえる。

2 ソーシャルワークにおける「権利」の視点

次に、ソーシャルワークにおいて「権利」がどのように位置づけられているのかについて考察する。ソーシャルワーカーの重要な役割の一つに、クライアントの権利を尊重し擁護することが挙げられる。クライアントの権利とは何を指すのだろうか。ソーシャルワーカーはクライアントの権利をどのように理解したらよいのだろうか。これらの問いについて考えるために、「ソーシャルワーカーの倫理綱領」から、ソーシャルワーカーが理解しておくべき人権やクライアントの権利について検討する。

倫理綱領の6つの「原理」のうち「Ⅰ人間の尊厳」「Ⅱ人権」「Ⅲ社会正義」は、ソーシャルワーカーの人間観およびソーシャルワーカーがめざす社会のあるべき姿を描いている。「Ⅰ人間の尊厳」と「Ⅱ人権」の中で、ソーシャルワーカーはすべての人々を「出自、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、身体的精神的状況、宗教的文化的背景、社会的地位、経済状況などの違いにかかわらず、かけがえのない存在として尊重する」、「生まれながらに侵すことのできない権利を有する存在であることを認識」する、と示している。その「すべての人々」をめぐる状況について「Ⅲ社会正義」とあわせて理解を試みると、上述の「出自」から「経済状況」までの属性によって「差別」、「抑圧」、「排除」、「暴力」などの対象になりかねない、と捉えていることがわかる。ソーシャルワーカーはそのような事態に抗うために、「生まれながらに侵すことのできない権利」つまり人権を尊重

し、「自由、平等、共生に基づく社会正義の実現をめざす」とされる。

次に続く「倫理基準」の筆頭に挙げられている「クライアントに対する倫理責任」の項目をクライアントの権利の視点から捉え直してみると、クライアントの権利をどのように理解すべきなのかを改めて考えることができそうである。

ソーシャルワーカーのクライアントに対する倫理責任として、具体的には「1. クライアントとの関係」「2. クライアントの利益の最優先」「3. 受容」「4. 説明責任」「5. クライアントの自己決定の尊重」「6. 参加の促進」「7. クライアントの意思決定への対応」「8. プライバシーの尊重と秘密の保持」「9. 記録の開示」「10. 差別や虐待の禁止」「11. 権利擁護」「12. 情報処理技術の適切な使用」の12項目が掲げられている。これらのうちいくつかをクライアントの立場から捉え直し、クライアントの権利に関する項目として置き換えてみると、以下のようになる。

「2. クライアントの利益の最優先」は「クライアントが自己の利益を最優先に考える権利」へ、

「4. 説明責任」は「クライアントが必要な情報を得る権利」へ、

「5. クライアントの自己決定の尊重」は「クライアントの自己決定の権利」へ、

「6. 参加の促進」は「クライアントの参加の権利」へ、

「7. クライアントの意思決定への対応」は「クライアントの意思決定の権利」へ、

「8. プライバシーの尊重と秘密の保持」は「クライアントのプライバシーと秘密保持の権利」へ、

とそれぞれ書き換えられる。

つまり、クライアントに対する倫理責任をク

クライアントの権利の視点から捉え直すことにより、ソーシャルワーカーはクライアントが権利の主体であることや、クライアントの権利に基づくソーシャルワーク実践という基本に立ち返ることの重要性を、改めて認識することができる。

3 ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶ意義

アサーティブネスおよびソーシャルワークにおける「権利」に関する議論を踏まえて、ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶ意義について検討しよう。

第1に、アサーティブネスの発展の歴史および倫理綱領にみられるソーシャルワーカーの人間観とソーシャルワーカーがめざす社会のあり方に関する議論から、以下の点が期待できる。ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶことにより、まず、さまざまな人権侵害や抑圧に抗する当事者運動の本質について理解を深め、先に論じた「縦の力関係」とは異なる「当事者の力」とも呼ぶべき当事者主体の力を再認識することである。そして、社会問題の解決を当事者だけに任せるのではなく、当事者の権利を擁護する主体として、ソーシャルワーカーのクライアントの権利擁護や社会変革の役割を再認識できる。

第2に、アサーティブネスとソーシャルワークに共通する「権利」に関する議論から、ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶことにより、クライアントの権利とともにソーシャルワーカー自身の権利にも気づくことができると期待される。例えば、そもそもクライアントを自己決定の権利をもつ存在であると認識しているか、と改めて問うてみると、時と場合によってそれは容易なことではないと気づくかもしれない。「11の権利」の理解を深めることを通じて、これらの権利が自分のクライアントにも等しく

適用され、クライアントが権利の主体であることを再確認できる。と同時に、ソーシャルワーカーがこれらの権利を自分の権利として認識することも重要である。とりわけ個人的な責任感や社会の期待からソーシャルワーカーが自分一人でさまざまな業務や困難を抱え込んでしまうとき、この意義は一層生きてくる。自分の権利としてディクソンの「1. 自分のための優先順位を決める権利」、「5. 自分のために『イエス』『ノー』を決めて言う権利」、「10. 人の悩みの種を自分の責任にしなくてもよい権利」などを再確認できれば、ソーシャルワーカーがクライアントや同僚などの関係者の権利を等しく尊重しつつ、適切な境界線を保ちながら関係を築き、誇りをもって仕事をしていくことに繋がる可能性が生まれるからである。

第3に、アサーティブネスにおける「対等性」の原則に関する議論から、ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶことにより、クライアントおよび同僚などの関係者との関係を、縦の力関係の視点から振り返る機会となる。ソーシャルワーカーがクライアントと接するとき、専門職としての知識や経験、社会的な立場を盾にして、自分自身の「個人の力」に蓋をすることや、クライアントの「個人の力」を信頼せず軽んじてしまうことはないかなど、自己点検する機会になる⁽³⁶⁾。同僚などの関係者との関係においても、自分と相手の年齢や性別、経歴、雇用形態、専門的な知識の量や経験年数、それぞれの専門職の社会的地位、その他の社会的背景などによって、相手に対する傲慢な気持ちから攻撃的になったり、逆に卑屈な気持ちから自分の考えを価値のないものと感じて伝えないでおくことはないか、と点検してみることもできる。ソーシャルワーカーが自身の「個人の力」と相手の「個人の力」を信じる時、両者の関係はより対等なものとなり、社会の構造そのものを、ともに手

を携えて変えていく力強い力となるだろう。

むすび

アサーティブネスを伝える活動を2000年から続けてきている筆者は、日本でアサーティブネスが必ずしも権利の視点から語られない状況にあっても、ソーシャルワーカーなどクライアントの権利を何よりも尊重し擁護する役割を担う支援者にこそ、アサーティブネスを学ぶ意味があるのではないかと考えてきた。そして、実際にソーシャルワーカーなどの支援者を対象にATを提供してきた。しかし、アサーティブネスとソーシャルワークが権利の視点から関連づけられることは、これまでほとんどなかった⁽³⁷⁾。例えば、福祉職を対象としたATの研修の中で、アサーティブネスの権利の視点とソーシャルワークの権利の視点との関係が意識されることがどれほどあったらどうか。また、ソーシャルワーク研究の中で、アサーティブネスの権利の視点について認識されることがどれほどあったらどうか。このように考えてみると、アサーティブネスとソーシャルワークは共通して「権利」という視点を重視しながらも、両者の間には隔たりがあり、互いの成果から学び合うことはほとんどなかった。

本論においては、ソーシャルワーカーにこそアサーティブネスを学ぶ意味があるとの筆者の見解について、「権利」の視点から論じた。検討の結果、ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶ意義を3点導くことができた。さらにいうならば、ソーシャルワーカーがアサーティブネスを学ぶ意義は、アサーティブなコミュニケーションの具体的なスキルを学び、実践の場での活用が可能となることである。そのようなATの機会においては、単なる話し方のテクニックを練習するのではなく、最も重要なことはアサーティブネスの本質を含んだ深い学

びが展開されることである。

本論で「権利」という視点を通してアサーティブネスとソーシャルワークの間に橋を架けることを試みた。とはいえ、そもそもソーシャルワーカーの養成教育において、学生たちが人権侵害の歴史や実態の事例を徹底して学ぶことができるよう、また、敬遠されがちな「権利」を自分事として捉えることができるよう、より充実した教育プログラムの開発と提供が求められている。

【注】

- (1) 森田汐生『アサーティブネスへようこそ 自分も相手も大切にしたいコミュニケーション』(Kindle版)特定非営利活動法人アサーティブジャパン, 2000年, p.4.
- (2) Alberti, R. E. & Emmons, M. L., *Your Perfect Right: A Guide to Assertive Behavior*, Impact Pub., 1970 (1st ed.). 世界中でベストセラーを続けており、最新版(10版) *Your Perfect Right: Assertiveness and Equality in Your Life and Relationship* (Impact Pub.) が2017年に出版されている。邦訳は『自己主張トレーニング改訂新版: アサーティブネス』(菅沼憲治・ジャレット純子訳)東京図書, 2009年.
- (3) 日本では「アサーティブネス(assertiveness)」とともに「アサーション(assertion)」と称されている。いずれも“assert”に由来する名詞であり、ほぼ同じ意味合いで用いられているように見受けられる。英語においては2つの単語の間には若干の違いが認められる。前者は「意見や願望を力強く自信のある方法で表明する資質、性格の強さ、堅実さ、自分の意見を通す能力」のこととされる。後者は「自分の考えや信念を強く述べること」とされる。本論においては基本的に「アサーティブネス」と表記する。その理由は、筆者が当初よりこの名称で学んできているため、また自分の意見を強く述べること自体に着目するというよりは、述べようとする資質や姿勢を含めて広く捉えるためである。(https://www.oxfordlearnersdictionaries.com/definition/english/assertiveness?q=assertiveness, https://www.oxfordlearnersdictionaries.

- com/definiton/english/assertion?q=assertion, <https://forum.wordreference.com/threads/what-is-the-difference-between-assertiveness-and-assertion.2588078/>)いずれも2024.9.10閲覧。
- (4) 堀田美保「大学教育におけるアサーティブネス・トレーニングの実践」『近畿大学教育論叢』21(1), 2009年, pp.75-95(p.75).
- (5) 前掲(2)(2017年版), pp.2-3.
- (6) Dickson, Anne, *A Woman in Your Own Right: Assertiveness and You*, Quartet Books, 1982 (1st ed.). 最新版(2022年)は*A Woman in Your Own Right: The Art of Assertive, Clear, and Honest Communication*, Duckworth. 邦訳は『第四の生き方「自分」を生かすアサーティブネス』(竹沢昌子・小野あかね監訳) 柘植書房新社, 1998年.
- (7) 同上(2022年版)ページの記載なし.
- (8) 森田汐生『アサーティブに生きる 森田汐生エッセイ集①』(Kindle版)特定非営利活動法人アサーティブジャパン, 2010年, ページの記載なし.
- (9) 同上.
- (10) アサーティブネスの心理学的な背景については, 堀田美保『アサーティブネス その実践に役立つ心理学』(ナカニシヤ出版, 2019年)に詳しい。
- (11) 平木典子『三訂版 アサーション・トレーニング さわやかな〈自己表現〉のために』金子書房, 2021年, p.80.
- (12) 同上.
- (13) Phelps, S. & Austin, N., *The Assertive Woman*, Impact Pub., 1975 (1st ed.). 最新版(4版)が2002年に出版されている。邦訳は『アサーティブ・ウーマン 自分も相手も大切にする自己表現』(園田雅代・中釜洋子訳)誠信書房, 1995年, p.1.
- (14) 前掲(2), p.33.
- (15) 同上
- (16) 前掲(7), p.45.
- (17) 同上, pp.46-56. 訳は『アサーティブ・トレーニング基礎講座テキスト』(特定非営利活動法人アサーティブジャパン, 2023年, pp.19-20)より。
- (18) 日本で「アサーション」という名称でATを展開してきている平木は、アサーションの拠り所は自己表現の権利という基本的人権を認めていることであるとし、「アサーション権」を提示している。前掲(11), pp.85-104.
- (19) 前掲(7), p.56.
- (20) 同上, p.45.
- (21) 同上
- (22) 同上, pp.47-48.
- (23) 同上, p.79.
- (24) 同上, p.51.
- (25) 前掲(11), p.104.
- (26) 本論にて記載する「対等性」は英語の“equality”の訳である。本論においては、人間関係の優劣や上下の差がない関係あるいは関係性を示すときに「対等」「対等性」と記す。例として「対等な人間関係」「対等な立場」などである。一方、社会のシステムや制度などについて偏りがなく皆等しい状態を示すときには「平等」と記す。例として「ジェンダーの平等」などである。
- (27) 日本ソーシャルワーカー連盟, 2020年, 「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(<https://jfsw.org/code-of-ethics/>)2024.9.10閲覧。
- (28) 前掲(7), p.19.
- (29) 同上.
- (30) 同上.
- (31) 同上, pp.21-22.
- (32) 同上, p.22
- (33) 同上
- (34) 同上, pp.23-24.
- (35) 同上, p.23.
- (36) 堀田美保は「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」(『総合社会学部紀要』4(1), 2015年, pp.1-25)の中で、相談業務にあたるアサーティブネス・トレーナーの「対等性」に関する考え方と実践について紹介している(pp.5-9)。
- (37) 支援職のためのアサーティブネスについて最も関連する書籍として、特定非営利活動法人アサーティブジャパン編『支援者のためのアサーティブコミュニケーション ソーシャルワーカー・ケアマネジャー 社会福祉の現場で働くあなたへ』(2009年)が挙げられる。

【謝辞】

執筆にあたり、新保美香先生(明治学院大学)、森田汐生さん(特定非営利活動法人アサーティブジャパン)をはじめ、貴重なコメントをくださった皆さまに、心より感謝申し上げます。