



# メディカルマネジメント・コーチング

## プライドの意味

「あの人はプライドの高い人だ」という言葉を聞くと、なんとなくネガティブな印象を持ってしまいがちですが、プライドが高いということは悪いことなのでしょうか。私は、プライドの意味には2つのことがあるように思っています。ひとつは、「人としてのプライド」「医師としてのプライド」といった内面的で自我の尊厳にかかわるものです。もうひとつは、他人や第三者に対する自己防衛的なプライドです。人はこの両者を併せ持っています。

プライドを保つには、ある意味で自分を磨いてさらに向上させることにつながるというプラスの面があるからです。しかし同時に、プライドは悪い部分も併せ持つとも考えています。なぜなら過度な自己防衛的なプライドには柔軟な考え方や、協調性をなくしてしまう可能性があるからです。今回はプライドについてお話ししたいと思います。

## コミュニケーション不足とプライドの壁

一般的に、強い決意とたゆまぬ努力（と、それなりの頭脳）があれば、一流といわれる大学に入ることが不可能なことではないでしょう。しかし社会で通用するためには、自分の決意と努力だけではなかなか難しいものがあります。そこには、良好な人間関係を築くためのコミュニケーション能力が必要になってきます。

製薬会社で働いている方とお会いしたときに「最近の新人社員はすぐ辞めてしまう」という話を聞きました。話を進めていくうちに辞めていく人の共通点を見つけてことができました。人に聞かない・聞けない」というコミュニケーション不足とプライドの壁というものです。

組織の一員として働き始めて、自分では処理できない問題が出てきた場合に、素直に「私、これのやり方がわからないんです」とか「教えてください」ということがいえない人が増えているみたいで

## 必要以上に背伸びをしない

もちろん、私の職場でも同じことがいえます。上司と部下という関係ですから、教室員や研修医は教授に対してマイナスを恐れ、自分が思っていることを率直にいわない傾向にあるようです。

過去の経験に沿った、当たり障りのない意見を述べることで、大きく評価はされなくても、自分が傷つくことや恥をかくことを避けられると思っている人が多いようです。

たとえばカンファレンスのときに「私はそれを知りません」といえない教室員がいます。聞くは

時の恥というように、聞けば必ずことを聞けないという問題は問題です。私はそういった自己防衛的な小さなプライドを持った教室員に対して「いま知らないということとは全然恥ずかしいことではないよ。でもこれを2年後に知らないということとは恥ずかしいことにならないかもしれないよ」といったアドバイスをしています。

もちろん、カンファレンスでは発言しやすい雰囲気づくりになるように工夫しています。たとえば教授（リーダー）は、①司会をしないこと、②発言は最後にすること、③途中で絶対口を挟まないこと、④部下がした発言に対してネガティブな評価を控えること、等々です。

それに加えて、相手に対して質問や教えを請うときには、中途半端な言い訳をしないこと、自分を飾ろうとしないことも教えています。なぜなら、少しでも知ったかぶりをする事によって、相手は教えることに躊躇してしまうことがあるからです。どこまで教えた方がいいのかもわからないので、核心に近づけない場合があるからです。みんなの前で恥をかきたくないという気持ちだけではなく、1対1のシーンでも「先生、ここまでの研究でこういう結果が出たんですけれど、次はどうしたいんですか？」とか「アドバイスをく

第9回 **プライド—学生編—**

和歌山県立医科大学麻酔科学教室教授 **畑埜 義雄**



す。他人に聞いたり、教わったりすることに問題の処理方法が見つかることが多々あるのに、そういったコミュニケーションすらとれない人がいるのが現実のようです。私はそのときにプライドの壁について、新人社員をスキーの初心者にとえてお話をさせてもらいました。

「スキー初心者はこけたら怖い、恥ずかしいという気持ちが強いものです。でも、初めてなのだからこけて当然、こけるもんだと考えるべきです。ゲレンデを見ると、多くの人がこけています。しかし、誰もそれを嘲笑したりしません」



イラスト・あおき ゆみこ

## プライドのハードルを低く設定

人は誰も認めてもらいたいという欲求があります。とかく自分をネガティブに評価するようなフィードバックは避けたいと思います。

そんなとき私は「相談をするときには必ず自分よりできる人に聞くこと」「相手が同意してくれるような質問だけをしない」といったアドバイスを行います。恥をかきたくないからと、都合のよい意見だけしか聞かないのでは、自分自身

「ハードルを低く設定することで跳べる人が多くなるのと同じく、プライドのハードルを低く設定することで他人からの情報量を多く確保し、プラスアルファの能力を他人から吸収していく。それが自分自身のスキルアップにつながるのです。短いスパンでなく、10年、20年という長いスパンで考えると、他人からの情報は大きな財産となります。」

来月は、リーダーという立場からみたプライド—指導者編—についてお話ししたいと思います。

今月の**「プライド—学生編—」**スキル

- ・ 小さいプライドは思いきり捨てよう
- ・ 相談する相手は自分よりできる人に