

第二章 3つの方向

トリプルスリー その3

- ① 相手と、誠実に向き合っているか
- ② 必要な場合には、相手に誠実に寄り添っているか
- ③ 相手と、誠実に向き合っていない
・・・「のようなこと」はないか

第三章

3つの方向

トリプルスリー その3

第一章、第二章では、私「が」、仕事の進め方の「質」を高める秘訣として、「3つの視点」と「3つの深度」について述べました。

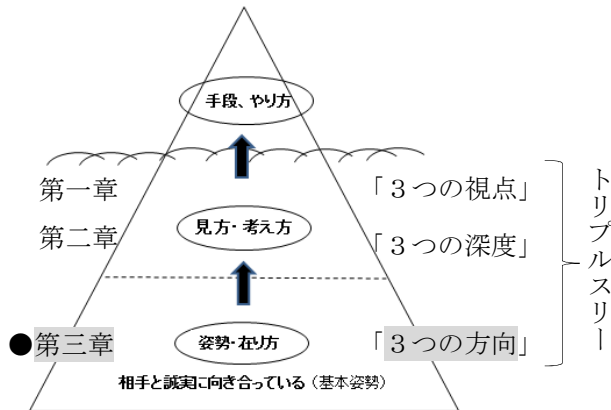
第三章は、第一、第二章とは違います。読んで、新知識や技術を得る章ではありません。

私「が」ではなく、私「を」です。

読者の皆様と共に、自己「を」見つめます。自己の「振り返り」です。

「質」の高い仕事の進め方の土台がテーマです。

「質の高い仕事の進め方」の 冰山図



第一節 「3つの方向①」 Ⅱ 振り返りポイント1

相手と誠実に向き合っているか（基本姿勢）

- ① 相手と、誠実に向き合っているか
- ② 必要な場合には、相手に誠実に寄り添っているか
- ③ 相手と、誠実に向き合っていない、・・・このようなことはないか

（1）自己の「在り方」に「関心を持つ」

仕事は、社内外の関係者とのコミュニケーションつまり「情報の共有化」で進んでいきますが、その「情報の共有化」の「芯」は、何でしょうか・・・

芯は、「関心」です。事実を見る、事実を捉える、と言っても、人はまわりの事実全部を捉えることはできません。

障壁があったり、遠距離だったり、把握できない事実もあります。そうでない環境

にあっても人は「選択的」に物事を捉えているのです。

心理学者はこれを「選択的注意」（別名「カクテルパーティー効果」）と名付けています。雑踏する騒がしいパーティーの中においても、誰かが話している自分の名前は、小声であっても耳に入るものです。

新聞を読んでも、関心のある分野の記事は、記事（情報）のほうから私たちの目に飛び込んできます。関心のないことはかなり大きな見出しでも目にはとまりません。つまり、私たちは、関心のあることを選択して見聞きしているのです。

「関心」は、磁石のように、必要な「情報」を吸い寄せる。

「関心」は、磁石のように、必要な「人」を呼び寄せる。

「関心」の強さと、持続は、「創造」へつながる。

自己の「仕事への取組み姿勢」（在り方）について関心を持つことが大切です。関心を持っていれば、ときには思いがけないヒントが掴めたりします。

(2) 松下幸之助さんの講演で、稲盛さんがつかまれたヒント

「まず思う」

昭和四十年ごろ、私は松下幸之助さんの「ダム式経営」について講演を聴く機会がありました。ダムをつくってそこに常に一定の水が貯えられるような、余裕のある経営をやるべきだということを話されました。

するとひとりの人が、「私もダム式経営に感銘を受ける。しかし、今余裕がないのを、どうすればいいのか、それを教えてほしい」と質問をしました。

松下さんは、「そんな方法は私も知りませんのや。知りませんが、余裕がなけりゃいかんと思わないけません」と答えられました。

そうすると、「全然解答になっていない」とみんなが失笑するのです。

しかし、私は強烈な印象を受けたのです。

つまり、松下さんは、「まず思わなかったら、そうはならない」ということを言われたのです。理想に対して、「そうは思うが、現実には難しい」という気持ちがある中にあるのは、ものごとの成就が妨げられると言われたのです。

人は自分が信じていてもいないことに、努力できるはずがありません。

強烈な願望を描き、心からその実現を信じていることが、困難な状況を打開し、ものごとを成就させるのです。（出典：『心を高める、経営を伸ばす』稲盛和夫著 P H P）

会場内の人達が聞かれた松下さんの講演は、全く同じ内容です。咳払いまで同じですが、「松下さんならできようが、ウチらみたいな中小企業では無理や。お話は結構だが、現実には厳しいで・・・」、これが多いと思います。

「どうやって、余裕を持つのか？」と、だれでも、「やり方」を求めます。

ただ一人稲盛さんだけは『まず思わなかったら、そうはならない』、ということをおっしゃられたのです」と、強く、深く、受け止められました。

講演を聞いた大多数の人たちは、何も得ていません。そのなかで、稲盛さんは「まず思う」という貴重な「ヒント」を掴まれたのです。

不遜な想像かもしれませんが、仮に松下さんが生き返ってこられて稲盛さんと会話を交わされたとします。

稲盛さん… 『まず思う』というお話は、貴重なヒントになりました。ありがとうございます。
「ございます。」

松下さん… 「私は、ダム式経営の話はしましたが、『まず思う』というような話はしてまへんで・・・」

という場面がイメージできます。名優二人の舞台を見ているような気がしますね。

これが、私のいう「ヒント」です。受信者が自分で掴むものです。

この例は、稲盛さんが日頃から「自己の在り方」に深い関心を持っておられたからつかめたヒントだと思います。(〇著書『生き方』『働き方』『考え方』などの書名を見ただけでも、自己の在り方にご関心の深いことが推察できます)

また、講演を聴く姿勢が、「相手と誠実に向き合っている」という基本姿勢であること
を示している例でもあります。「相手と誠実に向き合っていない」人に掴めるようなヒントではありません。

(3) 仕事への取り組み姿勢・自己の在り方

第三章は、「質の高い仕事の進め方」の基盤として重要な、自己の「在り方」、「仕事への取り組み姿勢」がテーマです。

このテーマは、私には、「こうしたらよい」と言って解説することも、お手本を示すこともできません。仕事人生の終盤65才頃になって、ようやく仕事に生きがいを感じるようになりましたが、そこに至るまでには、とりわけ若い頃の苦い反省があるからです。

相手と誠実に向き合っているお手本として、私が尊敬する、稲盛さんと延堂さんのお二人の「生き方」を紹介します。なお、私の仕事歴の振り返りも、反面教師的な参考情報として書きました。

- 1 京セラの創業者、名誉会長の 稲盛和夫さん
- 2 「成長哲学」の創唱者 延堂溝壑（えんどう こうがく）さん
- 3 著者 糸藤正士の仕事歴の振り返り

私は、「質の高い仕事の進め方」の土台となる、取り組み姿勢の基本を、「相手と誠実に向き合っている」という短い言葉で表現しました。短い言葉ですが、そこには、深い意味を込めています。

左に記載しました稲盛さんの図書『考え方』の目次をご覧ください。そこには、私が言いたいことを、私ではお話できないところまで広く、深く、心得るべき「徳目」として説かれています。書かれています徳目は、すべて実践から出ているものですから納得できます。

『考え方』（稲盛和夫著 大和書房）の目次

- 一 大きな志を持つこと
- 二 常に前向きであること
- 三 努力を惜しまないこと
- 四 誠実であること・・・（注：次の項で、要約して紹介します）
- 五 創意を凝らすこと
- 六 挫折にへこたれないこと
- 七 心が純粹であること
- 八 謙虚であること
- 九 世のため、人のために行動すること

このような「考え方」を若いうちに学び実践していたら・・・という苦い思いが湧いてきます。
(稲盛さんのホームページ： <http://www.kyocera.co.jp/inamori/>)

(4) 稲盛さん 相手と誠実に向き合っている人 ①

「誠実」の中味としては、真剣、謙虚、忍耐、公平、寛容・・・など多くの徳目を含んでいます。何と言っても一番重要なのは、「正直」です。「誠実」を分かりやすく言い直すと、イコール「正直」と言ってもよいと思います。

相手に対しての正直＝自己への正直です。

「正直」は、仕事に向き合う姿勢を語れば、だれもが取り上げる徳目ですが易しいことではありません。頭で理解できても、実践が難しいことを多くの人が体験しています。

新聞やテレビで、時として著名な企業の不祥事が報じられます。巨額な損失で世間を驚かせた名門電機メーカー(株)T社の例もあります。同じ時期に、Fゼロックスの不正会計が大きく報じられました。

四度にわたり、検査データの偽装や、性能不足の免振ゴムの使用などの不正を繰り返し、二人の社長が引責辞任したTゴム工業(株)の例もあります。

最悪の事態を招いた原因は、いずれも「正直」でなかったことです。

「正直に」、これは新人や若手社員にとってだけではなく、部課長、取締役、経営者まですべての人にとって欠かせない重要な徳目です。

貴重な若い時代（会社員時代23年間）に、妥協的な、長いものに巻かれた仕事人生を送ってきた私には、「正直」という徳目を説く資格がありません。

ここで、稲盛さんの「正直」な生き方の実践を、『考え方』（稲盛和夫著 大和書房）から、「第四章 誠実であること —— 正しいこと正しいままに追求する」を要約して紹介します。真摯（しんし）さに胸を打たれます。

「真摯 いかなる障害があろうとも、自分に正直に生きる」

稲盛さんが京セラ創立の前に勤務されていた会社では、残業代稼ぎが常態化していました。稲盛さんは、職場のリーダーとして、コスト意識から残業禁止を打ち出されました。

すると、「管理職でもなくせに、経営者以上に厳しい要求で従業員をいじめる」ということで、労働組合の査問委員会にかけられ、いわゆる「人民裁判」で吊るしあげられたのです。会社の玄関を入ると正面に池があり、その脇に碍子を入れる木箱をいくつも積み上げて、その上に立たされ、晒し者にされたのです。「こういうやつがいるから、我々労働者は難儀するのだ。こういう男は辞めさせるべきだ」などと一斉にはやしたてられたのです。

それだけではありません。あるときは、従業員から糾弾されたばかりか、その人たちの差し金で、夜に数人が待ち伏せして、襲撃してきました。そのときの怪我の傷は今でも顔に残っているそうです。それでも稲盛さんは、翌朝、包帯をグルグル巻きにしたまま会社に出ていかれました。

吊し上げられても、襲撃されても、敢然と反論されました。いかに自分に不利な状況になろうとも正道を貫き通されたのです。

このような実践を踏まえて、稲盛さんは次のように説かれています。

「人間として何が正しいのか」と自分に問い、正しいと信じる道を

貫き通す。困難なことではあると知りながらも、正道を愚直に貫く。

そのような真摯な姿勢は、一時的には周囲の反発を買い、孤立を招くかも知れません。しかし、人生という長いスパンで見ると、必ずや報われ、実りある成果をもたらしてくれるはずで、そのことを信じて、妥協しない生き方を選ぶことが大切です。

〔考え方〕 P109)

◆ 参考情報です。(考えさせられます)

(公財)日本生産性本部の2016年度「新入社員意識調査」によると、「良心に反する手段で進めるように指示された仕事であっても従うか」という質問項目に対して、「従う」という答えが過去最高の**45.2%**でした。前年より、**7.4**ポイント増加しました。

「従わない」との回答は**10.6**ポイントで**1.1**ポイント前年より減少。

「分からない」とした割合は**44.2%**。前年比**6.3%**減少。

(5) 延堂さん 相手と誠実に向き合っている人 ②



次に紹介しますのは、「成長哲学」の創唱者にして実践者であるブライトフイート代表の**延堂溝壑**（えんどう こうがく）さんです。1980年生まれの現在37才の若手ですが、私が尊敬している友人です。

82才の私が、今の延堂さんの年齢である37才の年頃に、自己成長に意識的・意欲的に取り組んでいたかどうか自問自答しますと、「実に不十分だった」というのが率直な感想です。

延堂さんが創唱されている『成長哲学』は、「質の高い仕事の進め方」の基本姿勢である「相手と誠実に向き合う」ためには大切な哲学だと思えますので、成長哲学公式サイトから転載して紹介します。（以下、了解を得て転載）

成長哲学とは

はじめまして、延堂溝壑（えんどう こうがく）です。成長哲学に関心をお寄せいただきありがとうございます。私はこれまでの人生を通じて「成長を積み重ねる」ことの大切さを強く感じてきました。

成長哲学というところがちょっと分かりにくい表現ですが、これは一言で簡単に表現すると、「自己成長について真剣に考える」ということです。もう少し付け足しさせてもらえるなら、「自己成長について真剣に考え、自己成長に責任を持ち、自分なりの成長の道筋や心構えをつくっていく」ということです。

人は生まれてから死ぬまで成長の連続です。成長は子供の頃だけの話ではありません。むしろ大人になってからのほうが、成長の機会や成長の必要性を感じる時、というのは多いのではないのでしょうか。子供の頃の成長はとても大切ですが、大人になってからの成長も、子供の頃と同じかそれ以上に大切です。

成功よりも、成長を

世間には成功哲学という言葉があります。こちらは聞き慣れている人も多いかと思えます。書店の自己啓発コーナーに行くとその手の本がたくさん置いてあります。ベストセラーになっている本もあります。それらの本には富を得るための原理原則、人生を豊かにするための考え方、幸せになるためのルール、などが書かれており、それらの法則は実際に地位や名声や富を得た人たちの思考パターンや行動パターンをもとに構築されています。

成功哲学と成長哲学、言葉は似ていますが意味はまったく違います。成功哲学では、「人生で大切なことは、成功すること」という前提のもとに、話が進んでいきます。そして、成功哲学における成功とは、「社会的地位、名声、富」といった財産を多く手に入れることであり、焦点はおおむね物質的な豊かさにあるようです。目標を達成するのにも、人としての成長も、富を手に入れるためである、というのが一般的な成功哲学です。

しかし成長哲学では、「人生で大切なことは、人として成長を積み重ねていくこと」と

いう考え方を前提としています。

『成功して不幸になる人びと』（ジョン・オニール著 ダイヤモンド社）というタイトルの本があります。世間も羨むような成功を手にした人たちが、成功を手にしたことで逆に不幸になってしまったり、大きな問題を抱えたりする、といったケースは珍しくありません。宝クジを当てた人のほとんどが不幸になってしまうのも、同じような原理です。

成功して不幸になるのは、なにも個人レベルの話だけではありません。たとえば日本という一国で見ても、同じようなことが言えるのではないでしょうか。日本は1945年の敗戦から立ち上がり、何もない焼け野原から復興し、高度成長期を経て、物質的に豊かになりました。ですが豊かになったはずの日本では、自殺者数の増加や、これまでの常識では考えられなかったような犯罪が発生しています。経済的な成功を手に入れたはずの日本人ですが、人としての成長が経済成長に追いついていないのかもしれないかもしれません。

成功や成功哲学を否定したいわけではありません。ただ、人生には、世間で言われて

いるような成功よりも、もっと大切なものがあるのではないか。その一つが、人として成長を積み重ねていくこと、なのではないでしょうか。

延堂溝壑（えんどうこうがく）1980年大阪府生まれ。本名、延堂良実（えんどうりょうま）溝壑は号。『成長哲学』創唱者。Brightfeet代表。 <http://brightfeet.jp>
一般社団法人日本報連相センター代表理事

2001年に専門学校を卒業後に会社員となるが、仕事において自身の能力不足による失敗を繰り返し自己成長の大切さに気づく。以降、自己啓発の実践や、大切な人々との出会いや、社会での様々な経験を通して「人にはそれぞれ、自分にあつた成長の道筋が必要である」という考えに至り『成長哲学』を提唱。「人生で大切なことは、人として成長を積み重ねていくこと」を心に、人々に成長哲学を伝え広める活動を使命としている。

【成長哲学関係の主な著書】（入手は、<http://brightfeet.jp> からできます）

『成長は約束されている』（延堂溝壑著 成長哲学講話集1）

『成功よりも、成長を』（延堂溝壑著 成長哲学講話集2）

『本当に尊いものは、実践からしか得られない』（延堂溝壑著 成長哲学講話集3）

『すべては自分から』瀨名稔×延堂溝壑（成長哲学対談録）

「質の高い仕事の進め方」をするための基盤としては、「相手と誠実に向き合っている」姿勢が重要です。しっかりした建物は、しっかりした土台の上に来ます。

「相手」とは、「対人」がイメージされますが、それだけではありません。私としては、「人」だけでなく、広く「仕事」「人生」「社会」に誠実に向き合っているという意味まで含ませています。

そして、「相手と誠実に」ということは煎じ詰めると、まず「自己に誠実に」ということになります。

「相手と誠実に向き合っている」姿勢の実践者として、稲盛さんの生き方・考え方は、延堂さんの成長哲学を紹介しました。容易なことではない、という低俗な感想が湧いてきます。私の正直な告白です。

人は、一人ひとりみな違います。だれも稲盛さんにも、延堂さんにもなれません。自分の生き方、相手との向き合い方は、自分で決めるしかありません。

「誠実な」実践者から真摯に学び、ヒントを得て、それぞれが「人生のマイ哲学」を持つしかありません。恰好よく「人生のマイ哲学」と言いましたが、簡単に言えば、「座右の銘」を持ちましょう、ということです。

(6) 糸藤の仕事歴 振り返り



私には、貴重な若い時代を漫然と過ごしてきたという苦い思いがあります。とても、「相手と誠実に向き合っていた」とは言えない時期です。ですから、ここで自己紹介しますのは、いわば反面教師として、です。

私は、「生き生きと、生きたい」という願望を心に秘めながら、生きてきました。結果は、大変遅まきですが、仕事人生の終盤65才頃になって、ようやく「世のため、人のため」に役立っているという「生きがい」を実感できるようになりました。

皆様にお話してできるのは、「あきらめずに、何とか場面転換を願って生きていると、運

よく道が開ける可能性があります」、ということだけです。

私が体験的に言えるのは次の2点です。

① 自分の「生き方」を、時折、しつかり振り返るのは大変有意義です。

そして、今の生き方に納得できなければ、機をみて場面転換にチャレンジしましょう。「いまさら・・・」とか、「もう遅い」ということは決してありません。

② そのために有効なのは、「座右の銘」を持つことです。

私の座右の銘は、次の3つです。46才までは、持っていませんでした。

1 「**今が適齢期**」(47才)・・・私にとって一番大切な言葉です。

2 「**志は高く、肩の力は抜いて**」(65才)

3 「**前を見よ、前を見よ、前には夢がある**」(75才)

座右の銘とは、自分に言い聞かせる短い言葉です。言い聞かせていますと、やがてその言葉は心身にしみ込み、生きる姿勢を作ってくれます。〃自分にとって〃意味の深い効果的なものならどんな言葉でもいいのです。人に見せるものではありません。自分に

言い聞かせるものです。

私は、23年間の会社員生活を止めて、(株)リクルートの契約講師になって間もない47才のとき、「集中内観」という自己を振り返る5泊6日の研修を受けました。その研修で、内観法の創始者である吉本伊信先生の「**今が適齢期**」、という言葉を目にして、ハッと思いました。(内観センター <http://naikan.jp/>)

先生は60才のお婆さんが内観にこられると、「60才ですか、今が内観の適齢期ですよ」と言われます。18才の青年が親に伴われて内観にきますと「18才は、内観する適齢期です」と言われました。自分がやろうと思った時が適齢期、という意味です。

「遅くはない」という意味と、「今だ」と「決断を促す」、二つの意味があります。

この言葉をいただいて、以後、座右の銘にしてきました。この座右の銘のお陰で、仕事人生が × ↓ △ ↓ ○ と、徐々に展開してきました。

次に、私の仕事を3期に分けて記述します。

第一期 一部上場の製造業K社での23年間(23才〜46才まで)。新入社員か

ら徐々に昇進して、総務部長、人事部長、を経て購買部長になりました。

与えられた仕事に取り組み、真面目に働いていました。生活の糧を得る一家の

主としての責任もありました。

しかし、内面の深いところでは、なぜか「むなしい」気がしていました。

外面的な昇進と、内面での不満足のギャップは、自分にもよくわからない、誰にも言えない悩みでした。ギャップの理由は、(不完全な表現ですが)「この組織内の一員という立場が、どうしてもしっくりしない」、「自分が本当にやりたい仕事は何か・・・？」ということです。口外すれば「贅沢だ」と、一蹴されたでしょう。今でも、口に出すことが憚れる理由です。

超ワマンの経営者の下にいたのも、不完全燃焼の理由の一つですが、この環境を選択したのも自分ですし、同じ環境の中でもしっくり働いている同僚はいましたので、不満感には自己責任を自覚します。

生き生きと生きていない内心を抑え、外面では普通に働いていた時期です。

第二期

46才のとき、会社は債務超過に陥り、トヨタグループ内の一社と合併する異常事態が起きました。本社は、大阪から名古屋へ移りました。

私は、迷いましたが、決断するのは「今が適齢期」、と思い切って退職し、(株)リクルートの一年契約の講師に転進しました。46才にして、新人です。

以後、一年契約を12回繰り返し返しました。(46才〜58才)。研修講師としての修業時代です。講師業は、やってみると好きな仕事になり、勉強になり、楽しくもあり、創意工夫を加えながら仕事に打ち込みました。

研修の場では、講師をしながら、「できる人」の仕事の進め方の秘訣を探り、情報の収集に努めました。自分の研修を開発したい夢があったからです。

しかし、創意工夫を加えながら、と言っても、基本はリクルート社の研修商品を忠実に実施するのが仕事ですから、徐々にマンネリになってきました。

独立して、自己のオリジナルな研修を創作したい、世に問いたい、という気持ちを抑えられなくなりました。この頃は、自己の欲求満足が先に立ち、利他の心は後方にかすんでいました。

第三期

58才。皆様が定年退職される頃に、遅くはない「今が適齢期」と自分に言い聞かせて、ようやく完全に独立しました。社名は、「(株)クリエイティブ21」と付けました。世の中になく、独自の商品を創るつもりで付けた社名です。

幸い「3つの視点」「3つの深度」を含むクリエイティブな研修教材「真・報連相」が開発できました。それから17年間(58才〜75才)。大変遅まきで

すが、自分の「やりたいこと」を仕事にでき、生きがいを感じてきました。教材は、自分だけで使わずに、希望者へ提供しています。(登録会員600名超)。

「質の高い仕事の進め方」の情報を提供する機関として、「日本報連相センター」を設立しました。センターは、「真・報連相」の情報入手を希望されるコンサルタント・研修講師、あるいは企業の研修担当者へ、教材を提供しています。その人たちを通じて、仕事に役立つ情報を広く世に提供できる体制ができました。報酬をいただく仕事は75才までで幕を下ろし、以後はボランティアとして講演、執筆などを続けています(現在満82才)。

「質の高い仕事の進め方」の観察・研究と情報収集を続けていた私が、開発した研修商品の名前に「真・報連相」とつけた理由は、独立当初に、有力顧客2社から「報連相研修」の注文を大量にいただいたからです。

日本報連相センター(<http://www.nhc.jp.net/index.html>)は、現在、後輩が引き継いで運営しています。600名を超える登録会員が、「真・報連相」の情報、つまり「質の高い仕事の進め方」の情報を、ご自分の仕事(研修)に取り入れて、活用されています。

(登録会員は、講師や企業の人材育成部門の担当者です。名簿はセンターのサイトに掲載)

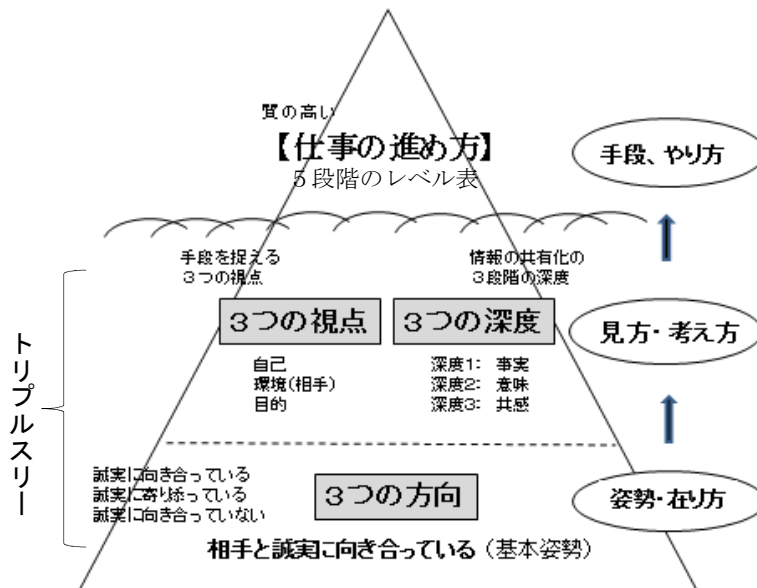
- ・『真・報連相のハンドブック』（日本報連相センター刊）・・・基本テキスト
- ・『真・報連相読本』（鳥影社）・・・経営者、管理者向け
- ・『報連相の技術がみるみる上達する』（日本実業出版社）・・・中堅社員向け
- ・通信教育『職場の報連相 基本のキ』（JTEX）・・・初級社員向け
- ・DVD 『ケーススタディーで学ぶ 報連相の基本』（PHP）

右を、60才〜72才で発表し、その反応によって、ようやく「世のため、人のためにお役に立っている」という実感をえました。仕事人生の終盤になって、やっと生き生きしてきました。相手と誠実に向き合っている、と言えるようになりました。「今が、適齢期」と、自分に言い聞かせながら粘っていたら、遅まきながら開けた道です。

これまでに受けた、多くの人たちからの支援を感謝しています。健康も維持できて幸運でした。

顧客からの報連相研修の求め、という偶然から、「真・報連相」という名称のもとに情報提供してきましたが、本書では、本来の内容である「質の高い仕事の進め方」を「トリプルスリー」として、お伝えしています。

「質の高い仕事の進め方」の体系
氷山モデル



(註: 「5段階のレベル表」は、P210 に記載)

(7) 自分の意思を正直に、率直に表現する / アサーション

「自他を尊重しながら、自分の意思を正直に、

率直に表現できるし、柔軟な対応で歩み寄りもできる」

「アサーション」(さわやかな自己表現)(自他尊重のコミュニケーション)が、質の高い仕事の進め方には必要です。「アサーション」については、『改訂版 アサーション・トレーニング』(平木典子著 日本・精神技術研究所)から、説明の一部を引用します。

「アサーション (Assertion)」の、奥行きのある内容とニュアンスを表すような適当な訳語がないのでアサーションという言葉がそのまま使われています。

~~~~~

(以下、引用です)

「あるアメリカの心理学者は、人間関係のもち方には、大きく分けて三つのタイプがあると述べています。第一は、自分よりも他者を優先し自分のことを後回しにするタイプ、第二は、自分のことだけを考へて他者を踏みにじるタイプ、第三は、第一と第二のやり方の黄金率ともいえるあり方で、自分のことをまず考へるが他者にも配慮

するタイプです。アサーションとは第三のタイプをいいます。

### アサーティブな自己表現

「アサーティブ」とは、自分も相手も大切にしたい自己表現です。アサーティブな人は自分の人権のためには自ら立ち上がるとうまいますが、同時に相手の人権と自由も尊重しようとします。アサーティブな発言では、自分の気持ち、考え、信念などが正直に、率直に、その場にふさわしい方法で表現されます。そして、相手と同じように発言することを奨励しようとします。

その結果として、互いの意見が葛藤を起こすこともあり得ると考えます。つまり、互いに率直に話をすれば、自分の意見に相手が同意しないこともあるし、また、相手の意見に自分が賛同できるとは限らないのです。むしろ率直に話して意見や考えが一致すれば、それはラッキーなことです。葛藤が起こったときは、すぐさま折れて相手に譲ったり、相手を自分に同意させようとするのではなく、面倒がらずに互いの意見を出し合って、譲ったり、譲られたりしながら、双方にとって納得のいく結論を出そうとします。

このような言動は、余裕と自信に満ちており、自分がすがすがしいだけでなく、

相手にもさわやかな印象を与えます。また、相手は大切にされたという気持ちをもつと同時に、二人の努力に対して誇らしい気持ちをもつでしょう。また、アサーティブな人に対して尊敬の念を覚えるでしょう。

アサーションには、歩み寄りの精神があり、多少時間はかかっても、互いを大切に合ったという気持ちが残る会話があります。また、話し合いのプロセスでは、より豊かな創意や工夫が生み出され、一人の提案よりはむしろ満足のいく妥協案が探り出せる可能性さえもあります。そんな相互尊重の体験をすることがアサーションです。」〔引用終了〕（前掲書 P25、26 引用承認済）

〔参考情報〕

アサーションは、人権尊重の思想が背景にありますが、身に付けるのは「技術」ですから、トレーニングが必要です。トレーニングは、次の機関で受けられます。

- 統合的心理療法研究所 (IPI) <http://www.ne.jp/asahi/ipi/ipi/>
- 『改訂版 アサーション・トレーニング』(平木典子著 日本・精神技術研究所) NPO法人 アサーティブジャパン <http://www.assertive.org>
- 『気持ち伝わる話しかた』(森田汐生著 主婦の友社)

### 3つのタイプの自己表現の特徴一覧表

| 非主張的                 | 攻撃的                      | アサーティブ           |
|----------------------|--------------------------|------------------|
| 引っ込み思案               | 強がり                      | 正直               |
| 卑屈                   | 尊大                       | 率直               |
| 消極的                  | 無頓着                      | 積極的              |
| 自己否定的                | 他者否定的                    | 自己尊重             |
| 依存的                  | 操作的                      | 自発的              |
| 他人本位                 | 自分本位                     | 自己調和             |
| 相手任せ                 | 相手に指示                    | 自己協力             |
| 承認を期待                | 優越を誇る                    | 自己選択で決める         |
| 服従的                  | 支配的                      | 歩み寄り             |
| 黙る                   | 一方的に主張                   | 柔軟に対応する          |
| 弁解がましい               | 責任転嫁                     | 自分の責任で行動         |
| 「私はOKでない、<br>あなたはOK」 | 「私はOK、<br>あなたは<br>OKでない」 | 「私もOK<br>あなたもOK」 |

(前掲書 P30 より転載)

## 第二節 「3つの方向②」 Ⅱ 振り返りポイント2」

必要な場合には、相手に誠実に寄り添っているか

①相手と、誠実に向き合っているか

●②必要な場合には、相手に誠実に寄り添っているか

③相手と、誠実に向き合っていない、・・・このようなことはないか

(1) “ね” / 「痛かったですか」「痛かったですね」

「相手に寄り添う方向」については、私の知人である塩田涼子さんから伺ったお話を紹介します。(塩田さんは、長年医療分野で活動されている研修講師です)

\* 緊張感が増す歯科医院の音。治療中痛みを感じて体がピクツと反応します。歯科衛生士の言葉、「痛かったですか?」



\* 手術の翌日、処置を行いながら、病院の看護師が患者さんへの言葉、

「昨日は痛かったですか？」

同じ体験はしていなくても痛みに心を寄せる「優しい心」が人はうれしく心癒やされるものです。痛いから、怖いから体が反応するのです。

この事例は、痛みを共感する心を持ち「痛かったですね」のほうが良いでしょう。

医療スタッフからの声かけ一つで痛みが和らいだり、カチンときて痛みが更に増すように感じるものです。

「ね」と「か」で受ける印象が大きく違います。

もちろん、言葉だけでは不十分。声のトーン、表情、そしてなにより「相手に誠実に寄り添う」**心**が伴っていないと相手の心には届きません。

医療のプロであれば「この処置には痛みが伴う」「この治療は痛い」ということはわかるはずで。

言葉が心に及ぼす影響を考えて接することが大切です。（塩田）

## (2) 「がんばれ」よりも、「好きにしたらいいよ」

41才で、「肺カルチノイド」という有効な治療法のない特異な「がん」でなくなられた、流通ジャーナリスト金子哲雄さんの遺著『僕の死に方』（小学館）から一節を引用させていただきます。

「私の周囲にも『もっと食べなきゃ』とアドバイスしてくれる人がいたが、そう言われるのは本当につらい。食べなきゃいけないことはわかっているのだが、それができないのだ。食べると吐き気との闘いも待っていた。

経験して初めてわかることがある。

もし皆さんの周りにがん患者がいたら、

『好きにしたらいいよ』

と温かく声をかけてほしい。

『がんばれ』という言葉もつらい。

繰り返しになるが、がん治療は想像以上に体力を要する。治療するだけで十分がんばっているのに、それに輪をかけて『がんばれ』と言われる

と、「これ以上がんばれないよ」と言いたくもなる。」(金子)

\*\*\*\*\*

「好きにしたらいいよ」という温かい声かけは、「相手に寄り添う」姿勢になってこそ出る言葉だと思います。仕事を進める際の心身の方向は、「相手と誠実に向き合っている」のが基本姿勢ですが、「必要な場合には、寄り添う姿勢」もとりたいものです。

仕事は、健常者同士のビジネスの場だけのものではありません。そして、仕事をする双方は、必ずしも対等の立場にはいません。若者と高齢者、健常者と病気や障碍のある人、専門家と素人、上司と部下、先輩と後輩など様々です。人々が活動する現実の場では、対等な立場、強い立場、弱い立場の人たちが混在しています。

仕事の環境はこのような場ですから、そこでは、「3つの視点」「3つの深度」に加えて、「3つの方向」が重要です。

とりわけ、「必要な場合には、相手に誠実に寄り添う」姿勢が大切です。そういう姿勢がとれる「自己」でありたいものです。

### (3) クレーム / 相談を受けた隣の部長さん

夏休みで社員もまばらな、あるオフィスでのことです。  
派遣スタッフのK子さんが、隣の部のS部長（女性）に話しかけてきました。

K子さん 「あとう、S部長にご相談していいかわからないんですけど。他に誰もいないので・・・」

S部長は、K子さんとは違う部署ですが、困った表情を見て笑顔で応えました。

S部長 「私にできることなら何でも相談に乗りますよ。何かありましたか？」

K子さん 「実は・・・お客様からクレームの電話をいただいしまい、どうお返事をすればいいのか困っています」

S部長 「よく相談に来てくれましたね。詳しく聞かせてください」

K子さんは、ほっとした表情で話し出しました。

K子さんは、昨日の夕方にT課長から受けた指示で、今朝大勢のお客様にセミナー案内の一斉メールを送りました。その直後、お客様の一人から電話が入ったのです。

「送られたメールの案内文に、重大なミスがある。どうするつもりだ！」と、大変な剣幕でした。驚いたK子さんが、どこが間違っていたのか尋ねても、「見ればわかる」と言っただけで、教えてくださらなかったのです。

K子さんは、「申し訳ございません。至急お調べして対処いたします」と言っただけで電話を切りました。メールを確認したところ、送り先の役職に関するミスを発見しました。

K子さん 「ミスは役職の間違いでしたので、訂正したことを報告しました。そして、

お詫びと、今後二度とこのようなことがないようにします、と書きました。内容と文章を見ていただけませんか。T課長は今日から夏休みですし、他の課員も夏休みか外出中なんです」

S部長は、文面を確認しました。そこには、今後どうするかも書かれていますが、文章がやや形式的に感じられたのです。

S部長 「よく出来ているわ。お詫びの言葉の前に、このミスをわざわざ教えて下さったお客様に感謝の言葉を入れたらどうでしょう。それと、他にもミスがありましたらご指摘ください、とお願いしたほうがいいですね」

K子さん 「はい・・・」

S 部長 「メールは訂正にはよいが、お詫びにはふさわしくない手段です。教えてくださったお客様一人だけに送ってから、その後で電話をしてください。『お詫びして、これでよろしいでしょうか?』と口頭でお尋ねしたらよいのでは・・・」

K 子さん 「はい。そうします。ありがとうございます」

S 部長 「この処置で、そのお客様が納得されない場合は、すぐ教えてくださいね。訂正とお詫びの一斉メールは、その確認の後で発信すればよいのです」

しばらくして、輝くような笑顔のK子さんが、S部長のところに来ました。

K 子さん 「ありがとうございます。お客様が喜んでくださいました。適切な処置だと、

お褒めの言葉までいただきました」

S 部長 「気になっていたのよ。結果報告をしてくれてありがとう。今回の件は、T課長には休み明けに、すぐ報告してくださいね」

S 部長の心には、温かいものがこみ上げてきてきました。

(更家直子 記)

#### (4) 真の「積極的傾聴」は、寄り添う姿勢で

「積極的傾聴」(アクティヴ・リスニング)とは、相手と誠実に向き合って、相手の言わんとするところをしつかり聴くことです。これは、米国の心理学者カール・ロジャースが提唱したものです。

積極的傾聴は 1 共感的理解 (評価的・批判的にならない)

2 受容 (受容的・許容的なきき方)

3 誠実 の3つを基礎としています。

相手の言わんとすることの、意味全体を聴くことです。言葉だけでなく、その発言の背後にある考えや気持ちを相手の立場から理解することと言えます。こちらが理解していることを相手に伝えながら(復唱・確認)聴いているのが特徴です。

これは、単なる技法というよりは、むしろ人間尊重をベースにした心構えとか、態度を指しています。あなたの言わんとするところを、わかるうとして一生懸命に聴いていきますよ、ということを発信しながら聴くことが、積極的傾聴をしている人の特徴です。

自分の話を、相手が真剣に、分かるうとして聴いてくれているときには、誰しも話やすいものですし、心が開かれていくものです。

では、どうすれば真剣に聴いていることが、相手に伝わるのでしょうか。研修のなかで受講者から出た答えを紹介します。

- ・ 相手の方を見てきく
- ・ 心を空っぽにして、否定的にならずに
- ・ 相づちを打ちながらきく
- ・ 相手の言葉を、オウム返しに、返しながら
- ・ 相手を全部受け容れて・・・
- ・ 自分の言葉で確認しながら
- ・ うなづきながらきく
- ・ うわの空とか、よそ事を考えたりせずに集中する

「きく」という字は、3種類あります。聞く (hear)、訊く (ask)、聴く (listen) です。積極的傾聴には「聴く」という漢字がふさわしいでしょう。

こちらが、批判的にきいていけば、相手が自己防衛的になるのは自然です。口で訊け





ば、口で「答える」、耳に目と心を足して全身で聴けば、心で「応えて」くれます。

発信者は口だけで発信していません。

「顔に書いてある」、という言葉もあるくらい、態度、表情、目線、行動、雰囲気など、全身で発信しています。相手が言わんとしている真意を理解するためには、耳だけ（聞く）では無理です。

情報の共有化は、「きく」ことに関連して言えば、深度1「聞く」、深度2「訊く」、深度3「聴く」へと深まります。

これを「3つの方向」で言えば、基本姿勢である「相手と誠実に向き合っている」だけでなく、「必要な場合には、相手の心に寄り添って」こそ、相手の心を聞くことができ、真の積極的傾聴ができるのです。

### 情報の共有化の「3つの深度」



|     |            |                         |    |
|-----|------------|-------------------------|----|
| 深度1 | 事実情報の共有化   | 知っている                   | 聞< |
| 深度2 | 意味(目的)の共有化 | わかっている                  | 訊< |
| 深度3 | 考え方の波長の共有化 | 「思い」の共有化<br>(共感、感動、やる気) | 聴< |

### 〔参考情報〕

非言語コミュニケーションの重要性を説いている「メラビアンの法則」というものがあります。アメリカの心理学者アルバート・メラビアンが提唱した概念で、「視覚情報」の重要さを示しています。

言語情報 (7%)

聴覚情報 (38%)

言語情報よりも、(声のトーンや大きさ、速さ、口調)の方が相手に伝わる影響力が大きい。

視覚情報 (55%)

ボデーランゲージや見た目目、印象、表情、しぐさ、視線が、大きく影響する。

例えば、「楽しいね」と言葉(内容)を発しても、沈んだ声だったり、声の大きさや調子が低いとか、顔色がさえないかったり、あるいはうつむき加減で、肩を落としていると、言葉よりも非言語情報の伝える(楽しくない)という気持ち、伝わります。

心配事の相談にのっている場合などでは、相談を受けている発信者は、注意深く受信者の様子を観察し、必要ならば相手に寄り添う気持ちで、受信者の非言語発信を受け止めましょう。

(5) 信長の心に寄り添った、秀吉の「草履とり」

有名な、秀吉（藤吉郎時代）の「草履取りの話」です。

雪の夜、信長が部屋から出てきて草履を履くと、温かくなっていた。「おまえは腰掛け  
ていたな。不届き千万な奴」と怒って、秀吉を杖で打ったが、「腰掛けてはおりません」  
と言い張りました。

信長は、ますます腹をたて「証拠は、草履が暖かいことだ」と言うと、秀吉は「寒夜  
なので、御足が冷えていらっしやるであろうと存じまして、背中に入れて温めておりま  
した」と答えました。

「ではその証拠はなんだ」とたずねられると、衣服を脱いで、肌をみせました。背中  
に鼻緒の跡がくつきりつついていたそうです。

秀吉は、「相手の心に寄り添って」いたのです。

信長は、秀吉の忠志のほどがわかり、すぐさま彼を草履取り頭に任じたそうです。

秀吉の他には、相手の心に寄りそった草履取りは、一人もいなかったのです。

出典… 『名将言行録』（岡谷繁録 講談社学術文庫 P.103）

「秀吉の草履取り」を現代風に言い換えますと、創意工夫のある誠実な取組み姿勢です。どんなつまらない仕事だと思えても、創意工夫次第で意味が変わります。

「何の仕事か」も重要ですが、「だれが、やるのか」、「どのような姿勢・態度でやるか」、が肝心です。

誰がやっても同じ、ではないのです。

「下足番を命じられたら、日本一の下足番になってみる。そうしたら、誰も君を下足番にしておかぬ」。これは、阪急グループの創始者小林一三さんの言葉だそうです。



### 第三節 「3つの方向③」 Ⅱ 振り返りポイント3

相手と誠実に向き合っていない、…

…「このようなことは、ありませんか

① 相手と、誠実に向き合っているか

② 必要な場合には、相手に誠実に寄り添っているか

③ 相手と、誠実に向き合っていない…

「3つの方向」の一つに、③「相手と、誠実に向き合っていない」という項目を取り上げました。この項目は、①②と違ってマイナス方向だし、①を取り上げているうえにその反対方向のことも取り上げることに、違和感があるかも知れません。

では、何故この項目を取り上げたのかと言いますと、第三章は新知識や新しい考え方を得る章ではなく、仕事をする自己の取組み姿勢を「振り返る」章だからです。

私たちは、普段、仕事の進め方の「効率」を追求していますが、土台である自己の「姿勢・在り方」はほとんど意識していません。とりわけ、「相手と誠実に向き合っていない」というマイナス方向に目をむけることは、皆無ではないでしょうか。

そこで、「質の高い」仕事の進め方のためには、マイナス方向にも目を逸らさずに見ていくことが必要、という考えから、「振り返りの手がかり」として③を取り上げました。「質」を考えるためには、欠かせない重要な振り返りポイントです。

### (1) 実例… 誠実に向き合っていない

「相手と、誠実に向き合う」基本姿勢の逆が、「相手と、誠実に向き合っていない」姿勢です。この姿勢は、無意識のうちになってしまう姿勢です。普段から、誠実に向き合うことを意識しましょう。

「肺カルチノイド」という有効な治療法のない特異な病気で亡くなられた金子哲雄さ

んの遺著（前掲）から一節を引用させていただきます。

「・・・事が事だけに、がん研有明病院からセカンドオピニオンを勧められた。

日本の呼吸器外科ではトップクラスの大学病院の医師を紹介してくれるという。私は藁にもすがるような思いでその教授のもとを訪ねた。

2011年7月のことだ。私にとっては少なからず縁のある大学病院でもある。期待もあった。

だが会った瞬間、淡い期待は木っ端微塵に砕けた。彼は私の目を一顧だにしてくれないのだ。書類やスキャン画像に目を落としているだけで、実に素っ気ない。」

（金子さんは、500日の闘病記を残して2012.10.2に亡くなられました）

類似の体験をされた人もあるかと思えます。私にもあります。もちろんこのような事例は例外です。私たちは、相手と誠実に向き合っている多くの医師に助けられています。

## (2) 納期遅れと、上司のアドバイス

自動車部品の大手メーカーA社の協力工場である東洋工機に入社して3年目の山中さんのことです。

管理課に配属されて納入先であるA社との連絡、工場内の関係部署である製造課、資材係、外注係、あるいは発送係などの連携・調整もとれるようになり、仕事にも慣れてきました。

ある日、納入先A社の担当者から電話がありました。

「X部品が未納だが、どうなっているのか！」

Yさんは、「調べて、折り返し電話いたします」と答えて、電話を切りました。そして、急いで上司の係長に報告し、相談しました。

生産ラインは、複数の品種を流していますが受注急増のため過負荷になり、生産順序の調整で、その部品は生産が遅れていたのです。



上司からは、「生産したが、錆の発生のために2日遅れで・・・と返事したらどうか」というアドバイスを受けました。

山中さんが、そのように納入先に返事したら、「激怒」されました。

実は、相手は、山中さんに電話する前に、発送係に直接電話して、生産されていないことを知って「どうなっているのか！」と訊かれたのです。

結局、上司の上司が、納入先の担当者に謝って、なんとかことは収まりました。納入先のA社に若干の調整在庫があり、最終顧客である自動車メーカーへの納品には支障がなかったのです。

そのとき、山中さんが反省したのは、つぎの2点です。

① 納期の遅れがわかった時点で、(先方から電話がある前に)こちらから実情を正直に報告すべきだった。

② 上司のアドバイスに、安易に従って虚偽報告をし、信頼を損なった。相手と誠実に向き合っていなかった。

あなたが山中さんだったら、どうしますか？

上述の実例は、山中さんが4年前に体験したことです。一段とベテラン社員に成長した山中さんは、当時からふりかえって次のように言っています。

「納入先A社の担当者と、こまめな連絡をとり、人間関係・信頼関係を深めておくべきだ。電話だけでなく、機会をつくって先方を訪問し、担当者と顔見知りになっておきたい。」

その上で、納期遅れになりそうな場合は、期日前に、遅滞なく、正直に報告すべきだ。早く正直に報告して、納入先に、多少の余裕があるのかないのか、先方の事情も教えていただく。そして、相手のふところに飛び込めば、事態の解決方法に相手も知恵を貸してくださるだろう。

お叱りはうけるが、誠実な言動で、信頼関係はかえって深まることもある。

当時としては、入社3年目の頃であり、『どうしましょうか?』という上司依存になってしまった。

突然そのような相談をもちかけられた上司が、適切なアドバイスを出せなかったのも、いまになって思えば無理からぬ」



(3) 3人のお母さんは、向き合っているか？

「聞く」お母さん、「訊く」お母さん、「聴く」お母さん

【第一のお母さん】（聞く）のお嬢ちゃんは、小学校3年生です。いつも算数の成績が悪くて、せいぜい60点かよくても70点ぐらいしかとってきません。

この日、85点とったのです。お嬢ちゃんは答案を手に、走って帰りました。

「お母さん、85点とったよ」

ちょうどその時、お母さんは洗濯機の傍にいました。きつと、後で見ようと思ったのでしよう。「あ、そう」と答えました。

お嬢ちゃんは、黙って答案用紙を投げだし、遊びに行ってしまうました。

【第二のお母さん】（訊く）のお嬢ちゃんも3年生で、やはり算数の成績があまりよくないのです。たいてい70点止まりです。それがこの日85点とったのです。うれしくて、答案用紙を手にひらひらさせながら、走って帰りました。

「お母さん、85点とったよ」

お母さんは洗濯機の方にかがみ込んで洗濯中でしたが、このお母さんは、洗濯の手を休めて、どれどれと見てあげたのです。

「もうちよつとやね。隣のA子ちゃんはいいつも100点よ」

隣のA子ちゃんまで引合にだされては・・・

お嬢ちゃんは、ポーンと、鞆と答案用紙を放り投げて遊びに行ってしまいました。

【第二のお母さん】（聴く）のお嬢ちゃんも3年生ですが、算数の成績はいま一つです。いつも60点か、良くても70点ぐらいのところですよ。ところがこの日85点とったのです。

お嬢ちゃんは嬉しくてうれしくて、走って帰りました。答案を手にもって。

「お母さん、85点とったよ！」

あいにくお母さんは、洗濯をしていましたが、その手を休めて、どれどれと見てあげました。お嬢ちゃんの方を。

あつ。この子は走って帰ったのだわ。娘があらいい息をしているので、ぱつとわかりました。

「お母さん・・・」と言って、見上げている目が輝いているのを見たとき、あつ、私に何か言つて欲しいのだ、と感じました。

「よかったわね」。思わず声が出ていました。

「あなたがよく頑張ったからよ」

そして答案用紙を手にとって、

「こんなところに気をつけたら、今度はきつと100点とれるね」

お嬢ちゃんは嬉しかった。

(註：私が四十年ぐらい前に新聞で読んだ話を、思い出してアレンジしました)

第一、第二のお母さんは、「相手と誠実に向き合っていない」お母さんですね。

第三のお母さんから、「よかったわね」という言葉をもらったお嬢ちゃんは、どんなに嬉しかったことか。「よし、がんばって、また喜んでもらおう」と思ったことでしょう。

#### (4) 「死ねと言ったら、死ぬのか!」

私の苦い体験です。二十三年務めたK社で課長だったときの事です。

ある件を部長の指示通り忠実に実行したのですが、結果がまずかったです。

強烈な個性の持ち主である部長から強いお叱りを受けて、思わず、「ご指示通りやったのですが・・・」と返しました。

すると、「では、お前は、俺が死ねと言ったら死ぬのか!」と叱られたのです。ハッと目が覚めました。

その時、主体性と自己責任性を欠いていた自分が見えたのです。いつの間にか自立を失い、依存的になっていたのです。「相手と、誠実に向き合っていない」例です。

いくらこうやれ、ああやれと指示されても、やるのは自分です。自分を見失ってはなりません。そのために、職業生活の根本的な拠りどころを内面に持っているかどうか、自問自答したいものです。

「どうしましょうか」という「依存」から、「こうしたいと思いますが」、という自分の意見を持った「自立」へ進みたいものです。

**(5) あなたは、自立的人間ですか、依存的人間ですか？**

次ページのチェックリストを利用して、自己の自立度をチェックしてみましよう。

○印をつけてみてください。

「質の高い仕事の進め方」のための基盤である「相手と、誠実に向き合う」姿勢も、そして、必要ならば「寄り添う」姿勢も、自己が自立人間であることが、必須の前提です。依存的人間では、誠実に向き合うことはできません。

「自立人間」であつてこそ、相手に「誠実」であることができます。

ただし、間違つた解釈で、「自分ファースト」の孤立にならないように気をつけましよう。孤立で、各自がタコツボに入ったのではトリプルスリーはできません。

## 依存 と 自立

(自己チェック)

| 依存的人間の特徴                                                                                        | 自立的人間の特徴                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| <b>他者依存</b> 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 <b>自己依存</b><br>他に期待して生きる          | <b>自己依存</b><br>他者に期待せず自分自身に期待する |
| <b>他者管理</b> 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 <b>自己管理</b><br>与えられたことを確実にこなす     | <b>自己管理</b><br>自らの可能性を最大限に発揮する  |
| <b>他者責任</b> 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 <b>自己責任</b><br>問題の原因は状況や他人にあると考える | <b>自己責任</b><br>原因は自分自身にあると考える   |
| <b>他者評価</b> 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 <b>自己評価</b><br>他人に認められるために働く      | <b>自己評価</b><br>自分が納得いくまでとことんやる  |
| <b>自己利益</b> 1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7 <b>他者支援</b><br>自分の利益のために他人とつきあう   | <b>他者支援</b><br>他人を信頼し支援する       |
| 自分の自立度について感じたことを、メモしてください。                                                                      |                                 |

『起業家精神』（福島正伸著 ダイアモンド社）から素材を得てアレンジし作成



### 「3つの方向」(＝振り返りポイント)の **まとめ**

(1)「3つの視点」「3つの深度」「3つの方向」

仕事に取り組む自己の姿勢には、「3つの方向」(3つの振り返りポイント)があります。

普段の、自己の姿勢を振り返ってみましょう。

- ① 「相手と誠実に向き合っているか」〔基本姿勢〕
- ② 「必要な場合には、相手に誠実に寄り添っているか」
- ③ 「相手と誠実に向き合っていない・・・」

「質の高い」仕事の進め方をするための基盤として、「自己の在り方」が肝心です。仕事への取り組み姿勢が、質の高い仕事の進め方の土台です。「相手」とは、対人の場面がイメージされますが、私としては、「仕事」、「人生」、「社会」など広く捉えています。

