

組織で働く人々は、誰しも精神的な理由で職場に行きたくないと思ったことが一度はあるかと思う。それが合わない部下、すぐ怒る上司、周りが協力してくれない、自分が理解してくれない、責任を押し

## ナビゲーター

しつけられるなどの原因で居心地が悪く、その場から逃げ出したいと思ってしまうのだ。つまりその場所で幸せを感じられないからであり、人間関係と私達の幸福感が大きく関わっていると考えられる。

幸福感を向上させるには、

## 産業カウンセリング理論と私の実践

◆ 43

アドラーの幸せに生きるための思想・理論の実践が有効な手段の一つと私は考える。この考え、立場に立てば、人間関係の問題が解決しやすくなる。そして自らが幸せになり、相手を理解し、社会に適応しやすくなる。アドラーは、自己を受容し他者を信頼し貢献感が高いほど、共同体感覚が満たされ人は幸せになると言っている。共同体感覚とは、自身が家庭・地域・職場など共同体の中でつながっており、必要不可欠な存在、貢献して

## 人生の質が変わる思想・理論

# 皆が幸せ感じる世界になって

いるという感覚である。

その他に、人間関係の悩みを解決する有効な考えの一つとして、「課題の分離」がある。それは、人間関係のトラブルが起きた時に、それは自分の課題なのか、他人の課題なのかを考え、その課題の責任を負うのは最終的に誰かを判断し、自分の問題か他人の問題かを切り分けるのである。

例えば、ある人が職場で自ら企画した業務改善を提案したいが、また否定されるので

「課題の分離」を伝えたところ、相談者は、自身

の責任は企画の説明であり、企画の採用は職場の責任者の課題であると考えられるようになった。つまり課題の分離、気持ちの整理ができストレスが軽減できた。相談者は最終的には、職場の責任者に企画のプレゼンを行い自らの責任を果たした。その企画は結果的には不採用になったが、相談者は、「課題の分離」で結果云々よりも自ら責任を果たしたという満足感で仕事の達成感を味わった。この経験から、その後は、この企画の課題は何だ？ 自分の課題か？ と考え前向きになれ、業務が次のステップに進んだとのことだ。

アドラーの提唱する心理学は、人間関係に悩んでいる方や精神的に病んでしまった方の寛解後のアフターフォローや、社員のワークエンゲージメントを高める。それで、企業などでは生産性向上に有効と私は考え、セミナーなどの内容に盛り込んでいる。私も考え方を考えることで人生の質が変わることを自ら実感しており、それを多くの方に伝え、皆が幸せを感じる世界になってほしいと願う。

【日本産業カウンセリング協会 会中部支部テーマ別研修講師 ・メンタル再生工場代表 谷俊博】

(火曜日掲載)

