

寄り添うってなんだろっ？ その人らしさを尊重し、かかわる



はら・けいこ

筑波大学大学院人間総合科学研究科修士、博士(カウンセリング科学)。働く人へのキャリア支援や支援者教育を専門とし、研究と実践に取り組んでいる。公認心理師、1級キャリアコンサルティング技能士。日本キャリア・カウンセリング学会(副会長)、産業・組織心理学会(理事)、日本心理学会、日本質的心理学会等に所属。著書に『職場で使えるカウンセリング』(共著、誠信書房)や『キャリア心理学ライフデザイン・ワークブック』(共著、ナカニシヤ出版)などがある。

前は、どのようにかかわればいいのかを、効果的な質問や承認などを紹介しながら考えていただきました。今回は、人に寄り添うという視点から、相手を大切にするマインドやかかわり方について考えていきましょう。

そもそも、仕事に対する考え方は人それぞれ

皆さんは、仕事や働くことに対して、どのような価値観をお持ちでしょうか？ また、新型コロナウイルスの影響やさまざまな社会構造の変化が起こる中、「仕事や働くこと」に関する価値観はどのように変化しているのでしょうか？

ここでは、2021年11月にSOMP Oホールディングス株式会社がインターネット上で行った、「働き方に対する

価値観の変容」に関する調査を見てみましょう。まず、コロナ禍において仕事に対する価値観に変化があったと回答した人は、44%だったと示されています。また、コロナ禍での働き方の変化により以前よりも重視したいと思うようになった項目を複数回答してもらった結果では、「プライベートの活動」「暮らし」「家族」「働く意義・目的」が20%を超えていました。

すなわち、約4割の人は、近年の多様な変化の中で仕事に対する価値観が変化しており、特にプライベートや家族など日常生活に関係する側面や、そもそも働く意義や目的を大切にすることを大切にしたい人が増えていると解釈できそうです。この結果や傾向を、皆さんはどのように感じたでしょう

うか？ 価値観は人それぞれであるということとは、頭ではわかっていることかもしれませんが、ただし、自分にとってはなかなかなじみず、受け入れがたいとも言える価値観もあるかもしれません。今回は、人にはそれぞれ価値観があることを改めて理解していただき、かわり方のヒントをご紹介します。思います。

働くうえでの価値観とは

働くうえでの価値観には、どのような側面があるのでしょうか？「労働価値(work value)」という概念は、過去から研究もされています。個々人の持つ価値観はその個人のさまざまな言動や判断、ひいては生き方にも影響を及ぼす可能性があると考えられます。こ

こでは、職業心理学などでも広く使用されている尺度をご紹介します(中西・三川、1988)。労働価値を20種類の尺度に分けて整理したものです。代表的な項目(表1)を示しますので、自分にとって「現在あるいは将来においてどのくらい重要と思うか」という基準で考えてみてください。より緻密に自己理解を深めたい場合は、「1:ほとんど重要ではない」「2:重要ではない」「3:重要である」「4:非常に重要である」の4件法で、それぞれを考えてみてください。

20種類の中身を見ていただくと、「能力の活用」や「達成」など仕事の成果に直結する内容や、「自律性」や「創造性」のように仕事におけるプロセスに関係する内容、「ライフ・スタイル」や「社会

表1 労働価値

1	能力の活用	自分の能力が生かせる仕事をする事
2	達成	自分がよくやったことを示す成果を得ること
3	昇進	昇進できること
4	美的追求	人生をもっとすばらしいものにする事
5	愛他性	困っている人々を助けること
6	権威	権威を持つこと
7	自律性	自分なりのやり方で、自由に仕事を進めること
8	創造性	新しいことを発見したり、発展させたりすること
9	経済的報酬	高い収入を得ること
10	ライフ・スタイル	自分自身の考え方に従って生活すること
11	人間的成長	自分の内面的な生活を豊かにすること
12	身体的活動	身体を使って活動すること
13	社会的評価	やり遂げたことが、他の人々から認められること
14	リスク	冒険的なことをやってみること
15	社会的交流	グループで仕事をする事
16	社会的関係	友人と一緒にいること
17	多様性	毎日、どこかに変化のある暮らしをすること
18	働く環境	仕事をする場が、広くて、明るいこと
19	肉体的能力	一生懸命に、身体を使って仕事をする事
20	経済的安定性	将来に不安のないところで働くこと

的関係」のように日々の生活に関係する内容、「人間的成長」や「社会的評価」のように人としてのあり方や生きることなどにもつながる内容など、多岐にわたっていることがわかります。「経済的安定性」「働く環境」など現実的な側面ももちろん含まれています。このような表を眺めることで、働く人それぞれに固有の価値観があることを想像していただければと思います。

オーセンティック・リーダーシップ

ところで、多様性や情報化が進み、職員一人ひとりが現場で考えることや、そ

のらしさを大切にしつつ力を発揮してもらうことが必要となっています。そのためにも、上司として個人を大切に、高い倫理意識のもと誠実なリーダーであることが期待されています。たとえば、本物である、信頼できる、といった意味を持つオーセンティック (Authentic) という言葉を用いた、「オーセンティック・リーダーシップ」という考え方が、2000年以降に提唱されています。このリーダー像は、「自分が何者であり、何を信条とし、何に価値をおいているかを自覚し、その信条や価値のもと行動する者」であるとも考えられます。

オーセンティック・リーダーシップ

では、自分自身の価値観を認識し体現すること、自身の影響力を認識すること、自身の強み・弱みや多面性を理解し伝えること、オープンな情報共有のもと他者と関係を構築すること、客観的な視点を持つこと、内的な道徳的基準や価値観に基づいて自制心を発揮すること、などが重要な要素として考えられています。

いかがでしょうか。強さや権威からのリーダーシップとはまた異なる、新たなリーダーシップもあることを理解してください。部下や周囲の方々に関心を向け大切にすることに加えて、リーダーとしての自分に対する関心を高めていくことも重要だと言えます。自分自身が働くうえでどのような価値観や倫理観を持っているのか「その価値観や倫理観は、どのような言動につながっているのだろうか」「周囲との関係性は築けているだろうか」「自分は信頼されるリーダーだろうか」などを、時折自分に問いかけてみてください。

相手を大切にしながらかかわるには

最後に、人それぞれを大切にしつつ寄り添っていくための具体的なかかわりについて考えてみたいと思います。本コラムではこれまで、話を聴くときの位置や距離、姿勢や視線、効果的な

質問や承認の大切さなどにも触れてきました。そのようなかわりがありますが、さらにはいくつかの項目を表2に示しました。テクニックとしてはなく、相手を大切にしながらかかわる際のヒントとしていただければ幸いです。

表2 相手に寄り添うためのかわりのヒント

環境を整える	話がしやすい時間・場所を用意する
うなずき・あいづち	「うんうん」「そうか」「それで」「確かに」「なるほど」など、相手の話を受け入れるように
くり返しや言い換え	話の重要な点をくり返し、相手が言ったことの本質をつかみ言い換える
要約	相手のいくつかの発言を整理して伝える、確認し合う
感情への配慮	相手の感情を大切に受け止める、複雑な感情が同時に存在していることを理解する
自身の発言への留意	話すスピードや声の大きさに留意する、しゃべりすぎない、急に話題を変えない、相手の話をさえぎらない、否定から始めない

〈参考文献〉

中西信男・三川俊樹(1988)。「職業(労働)価値観の国際比較に関する研究—日本の成人における職業(労働)価値観を中心に」Career Guidance Study, No.9、10-18.

SOMPOホールディングス株式会社(2021)。「仕事に対する価値観の変容に関する意識調査」 https://www.sompo-hd.com/-/media/hd/files/news/2021/20211222_1.pdf?la=ja-JP (アクセス日2024/1/28)