アドラー心理学の「勇気づけ」とは

「幸せになる生き方」を実現するためには、職場でも家庭でも、さまざまな課題を克服していくことが求められます。このときに必要になるのが、アドラー心理学の主要な考え方である**「勇気＝困難を克服する活力」**です。自分で自分を勇気づけ、課題に直面している他者を勇気づけられる態度と技術を身につけ、少しずつ実践していく――このプロセスの積み重ねの先に、笑顔と活力に満ち、幸せを実感できる職場や家庭があるのです。

たとえば、職場においては、

- **「報連相」がスムーズになる → 〝手戻り〟・トラブル対応が減る**
- **保身のためのカッコつけが不要になる → 助け合うチームになれる**
- **アメとムチで人を動かさない → チームが感謝と信頼で自走し始める**

家庭においては、

- **「……しなきゃ」の義務感 → 「……したい」の貢献感へ**
- **主導権争いの夫婦げんか → 共感とリスペクト（80ページ）にもとづく対話へ**
- **子どもが言うことを聞かない → 子どもが自立的に動くようになる**

精神科医で心理学者でもあるアルフレッド・アドラー（1870-1937）が創設したアドラー心理学は、日本では30年以上前から、おもに教育や子育ての世界で広がり始めました。ビジネスの世界では知られていなかったものの、ビジネスマンにもなじみ深いスティーブン・R・コヴィー博士の『7つの習慣』や、デール・カーネギーの『人を動かす』など、世界的な自己啓発書に多大な影響を与えたほか、コーチングやNLP（神経言語プログラミング）といったコミュニケーション・スキルの源泉にも、アドラー心理学の理論をかいま見ることができます。アドラーが、「自己啓発の父」ともいわれるゆえんです。

2013年末に発刊された『嫌われる勇気』と続編の『幸せになる勇気』（ともに岸見一郎、古賀史健著／ダイヤモンド社）が大ベストセラーとなり、アドラーの知名度が日本で飛躍的に上がりました。最近では、アドラーの考え方が最新の組織論とも非常に親和性が高いことから、さらに注目を集めるに至っています。

この章では、アドラー心理学の理論の根幹にある「勇気＝困難を克服する活力」について、家庭や職場のよくある場面で、あなたが**「勇気づけ」**を選択した場合と**「勇気くじき」**を選択した場合にどんなことが起こるのか、漫画でわかりやすく紹介していくことにしましょう。

Scene 1

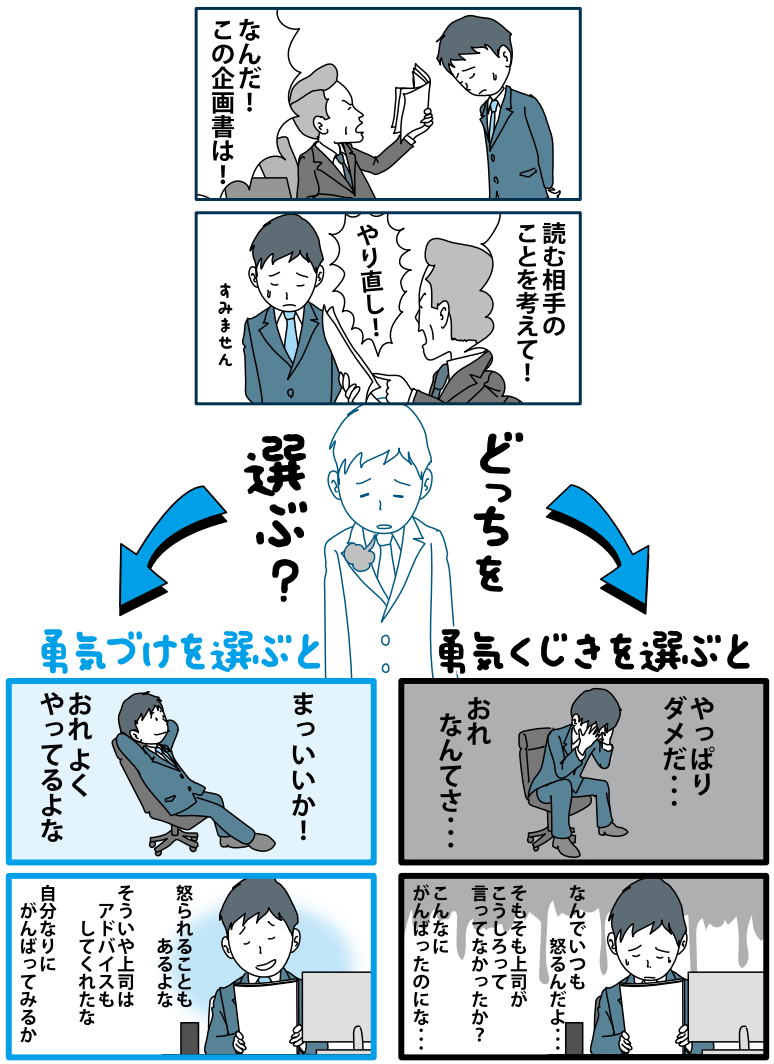
自分を勇気づけよう

働き方改革という課題に立ち向かい、慣れ親しんだやり方から、新しい働き方を取り入れるには、勇気がいるでしょう。困難を克服する活力である勇気をもてるか、「どうせ……やっぱり……」と自分の勇気をくじき、元どおり変われないままでいるか。**選んでいるのは、ほかでもない自分自身であることを確認してみましょう。**

左の漫画で勇気づけを選んだあなたは、「自己受容」↓100ページを選んだことになります。ありのままの自分を受け入れ、不完全な自分を認める勇気をもてた、ということです。完全無欠な人はこの世にいません。むりにポジティブシンキングをする必要もありません。**あなたの存在を否定されたと考えず、単に、あなたの行為を改善すればいいのです。**

できていること、すでに確定している自分の「存在価値」↓98ページに注目することを忘れて、できていないこと、不完全なところに過度に注目して、自分を否定的にみるのが「自己否定」です。それにより「こんな自分だから、評価が低くてもしょうがない」と、努力を回避する言い訳にしている可能性もあります。改善できるかもしれないのに、**「上司がおれの勇気をくじいたから……」と人のせいにするのは、非建設的な反応といえます。**

自分への勇気づけ／勇気くじきの例 1

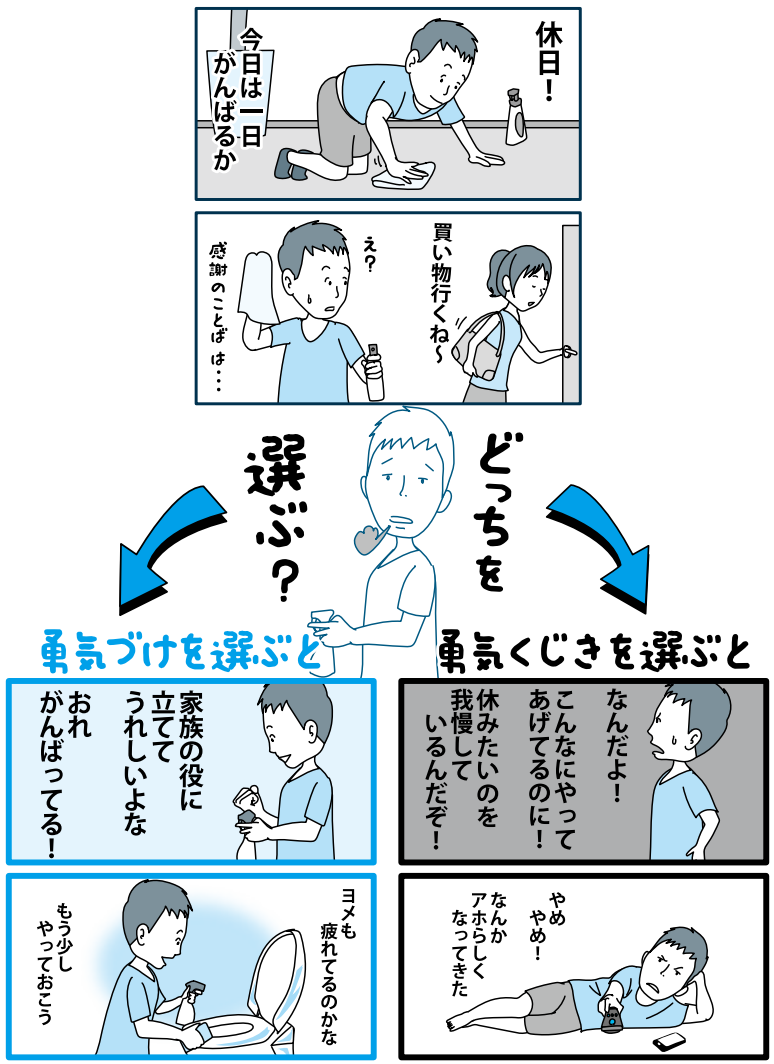


自分の貢献を認めてもらい、相手から感謝や労い（ねぎら）のことばが返ってくれば、それはうれしいでしょう。でも、他者からの承認を期待しながら貢献するのは、ほんとうの意味での**「他者貢献」**→100ページではありません。勇気づけができる人は、「承認は他者からではなく、自分がするもの」と理解しています。**「自己満足でやっていることが、そのまま、だれかの役に立っている」という状態が、目ざすべき「他者貢献」と言えそうです。**「ギブ&テイク」ではなく、「ギブ&ギブ」の精神でいるイメージです。

ただし、この「ギブ」が漫画の勇気くじきの例のように、「休みたいのを我慢している」という**「自己犠牲」**にもとづくものだとしたら、それは勇気がくじかれた状態からスタートしている、偽りの貢献です。きっと長続きしないパターンで、遅かれ早かれ逆ギレして強制終了になるのがオチでしょう。

自分がどうしたいかに目を向けずに、**「……せねばならない」「……すべき」と、世間体や一般的な役割期待、他者評価、他人軸で自分の行動を選択していると、当然ながらストレスがたまります。**「我慢や苦労をしないと人から認めてもらえない、いい人になれない、いいことをしたことにならない」という妄想、罪悪感のなせる業かもしれません。**自己犠牲にもとづく貢献は長続きしないのです。**しかも、相手からは感謝されるどころか、「ありがた迷惑」と思われる可能性すらあるかもしれませんよ。

自分への勇気づけ／勇気くじきの例 2



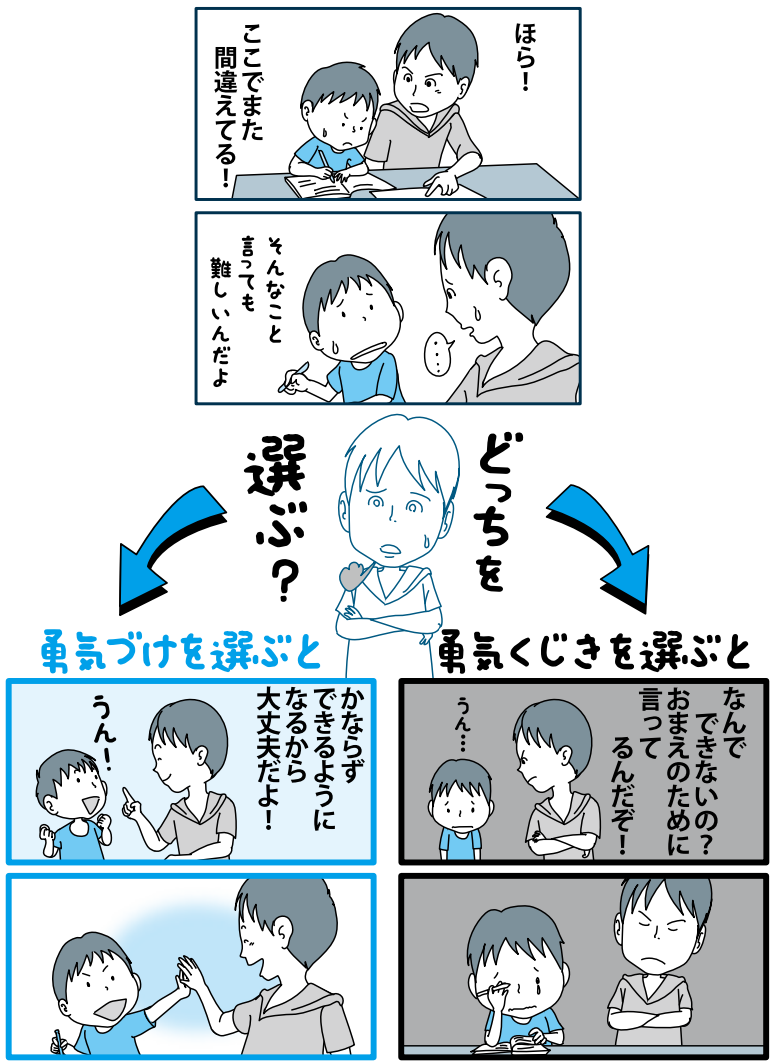
Scene 2

子どもを勇気づけよう

親であれ、上司であれ、子どもや部下を思うからこその**「親心＝心配」**ですよね。でも、心配しているのは自分であって、相手ではありません。その心配という気持ちの解決を子どもや部下に押し付けるのは、お門違いです。**「おまえのためだぞ！」「あなたのためを思って言っているんだよ！」というのは、相手からしたら「よけいなお世話」かもしれませんね。**漫画の勇気くじきを選んだ場合を見てください。自分が子どもの立場だったら、勇気をくじかれて嫌な気持ちになるのではないでしょうか。

今、わたしたち親や上司ができることは、「心配」するよりも、相手が自分自身で課題を克服できると**「信頼」**↓63ページして、それを支援することです。困難に直面して、ただでさえ勇気がくじかれそうになっている相手が必要としているのは、心配の押し付けではありません。くじけそうな気持ちに共感し、失敗するかもしれない恐れをともに分かち合い、**「かならずできるようになるから大丈夫」「チャレンジしてかりに失敗しても、もういちどやればいい」と、優しく力強く伴走してくれる、あなたという支援者の存在ではないでしょうか。**

子どもへの勇気づけ／勇気くじきの例



Scene 3

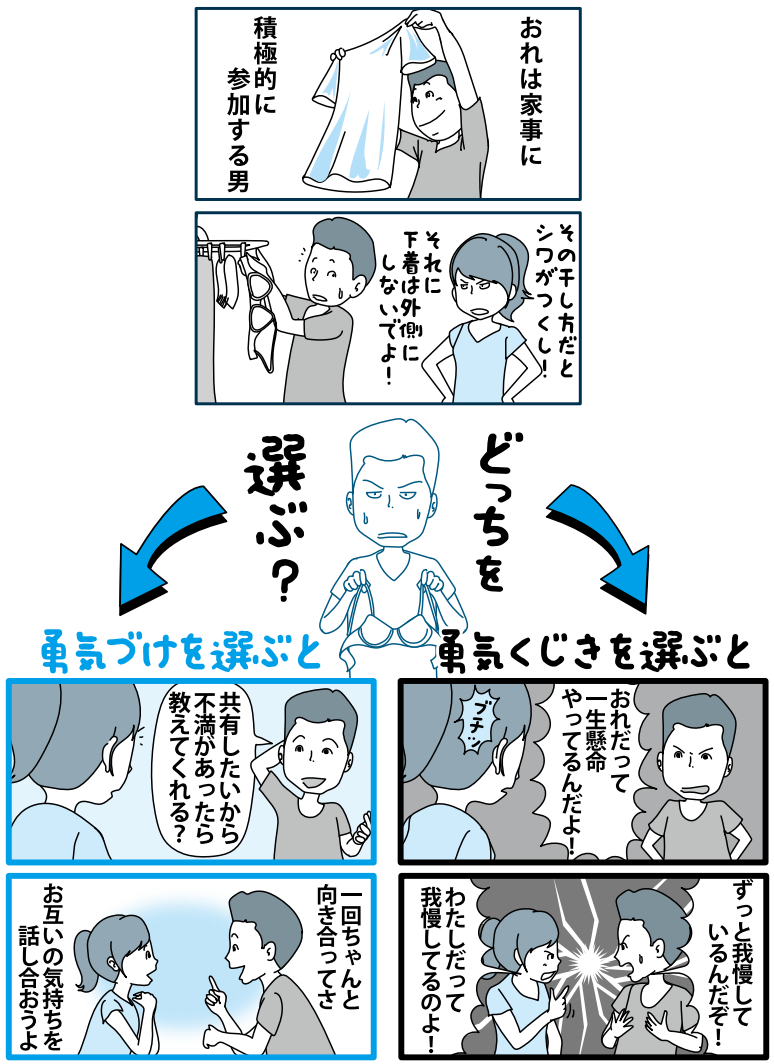
妻を勇気づけよう

あなたは妻をライバル＝**「競争」**相手としてみていますか。それとも、チーム・メンバー＝**「協調」**し合う相手としてみていますか。どんな夫婦であっても、お互いが勇気づけられた穏やかな気持ちでいるときと、時間や心に余裕がなく、なにかに追われている、勇気がくじけそうなときとでは、相手をどうみるかも、変わってしまうかもしれませんね。

冷静に考えれば、**同じチームのなかで優劣をつけ、勝敗を決めることは、時間のむだ、生産性ゼロの行為です。**これでは「家庭内働き方改革」は成功しませんね。チーム・メンバーとは、同じゴールに向かって、目的を達成するために協調し合う間柄のはずです。

一方で、目的達成に至るプロセス、やり方に個人差があるのは当たり前でしょう。それは職場でも家庭でも同じこと。自分の「当たり前」を強要しても、相手の勇気をくじくだけ。**目的達成のために、譲れないポイントだけでなく、妥協できるポイントを伝えましたか。その前に、漫画の勇気づけの例のように、相手の意見に耳を傾けることをしましたか。**自分の許容範囲が狭いと、自分が仕事を囲い込むことになり、他者の力を活用できなくなります。それでほんとうに、チームとしてのパフォーマンスは最大化するでしょうか。

妻への勇気づけ／勇気くじきの例



Scene 4

部下を勇気づけよう

条件を設定して、それをクリアーしたときのみOKとする――こうした**「条件付きの信用」**↓81ページを職場のメンバーに持ち込むと、厄介なことが起きそうです。上司であるあなたの期待に応えない限り、部下をOKとしない態度で接していたら、相手の勇気はくじかれて、その人のパフォーマンスは下がります。さらに、**結局、あなたがその仕事を引き取るはめになり、本来、自分のやるべき仕事ができなくなるかもしれません。**

相対する接し方が**「無条件の信頼」**↓81ページです。手放しの放任、丸投げとは違います。相手は成長途上で、失敗するかもしれないし、自分の期待には最初から応えられないかもしれません。しかし、**「支援すれば、できるようになる日がいつかくる」と、長い目で相手の成長を信じることです。**漫画の勇気づけを選んだ場合を見てください。上司に無条件の信頼を示された部下は、どんな気持ちになるでしょうか。

むしろ、予定どおりに進まないことのほうが多いのが、社会生活というものです。仕事であれ、子育てであれ、「成功しないとダメ」という前提でいるか、「失敗しても大丈夫」という前提で進めるか、結局、どちらが最終的に時間のむだがないでしょうか。

部下への勇気づけ／勇気くじきの例