

連載 “Well-being”ことはじめ

第 92 回 働く人の「らしさ」を支える気質論

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ

三村 和子

先月号のメルマガでは、欧州から日本に分析心理学を導入した河合隼雄氏が心理臨床家の出発点で葛藤を抱えたエピソード、そしてそのことを「日本人の病」と表現したことについて触れました。さらに、河合氏が日本人の自我の曖昧さや「場」への依存性を重視し、西洋的な「自」と「他」の二元論では捉えきれない日本人の心のあり方に向き合っていたことについて検討しました。

河合氏の思想は、自己同一性という概念に違和感を抱く日本人の心理的特性を浮き彫りにし、個人の心だけでなく「場」や「関係性」にも意味が宿るとする視点を提示しました。このことは、企業のメンタルヘルスマネジメントにおいて個人と組織の関係性を含めた支援の重要性を示唆すると考えられます。今月は河合氏が問い続けた日本人特有の心的構造について、企業メンタルヘルスマネジメントの観点で検討します。

私が所属する兵庫県臨床心理士会には、企業や組織で活動する臨床心理士が自己研鑽と交流のために集う「産業組織領域ネットワーク」という組織があります。産業組織領域ネットワークでは、2023 年より「気質論研究会」を開催し、組織における人の支援に関する知見を深める取り組みを続けています。気質論紹介者である田村貴志氏（神戸こころの健康相談室「カウンセリングの時間」、臨床心理士・精神保健福祉士、公認心理師）は、組織で働く人々を理解し、支援するためには、以下のような複数の視点が相互に関係し合っていると述べます。

- 集団の中での「人」：個々の気質や関係性のあり方
- 集団という「場」：組織文化や環境、暗黙のルール
- イキイキする「活動」：役割の担い方や主体性の発揮
- それぞれの「考え方」：価値観や行動原理の違い

これらの要素が互いにどのように影響し合うか、つまり「相性」が、組織内での適応や活力、そして心理的安全性に大きく影響すると捉えています。そのため支援においては、個人の特性だけでなく、「場」や「活動」のあり方、さらにはそれらの組み合わせに目を向けることが重要です。

気質論研究会では、組織で働く人の理解に役立てようと以下の 3 つの気質に分類する仮説を立てています。

- 気遣い人：空気を読むことが得意で、コツコツと努力を重ねるタイプ
- 自由人：自由な発想や行動を好み、ひらめきに富んだタイプ

- 静かな観察者：人とは距離をとり、変化に敏感なタイプ

田村氏は、こうした気質の理解が、上司と部下の関係や OJT におけるペアリングに非常に有効であると述べています。特に、同じ気質同士の組み合わせでは、互いに自然と共感が生まれ、良好な関係が築かれやすい傾向が見られるといます。一方で、気質はメンタルヘルスが良好なときには表面化しにくく、不調時にはその特徴が際立って現れることがあるともいいます。気質とは、その人らしさそのものであり、周囲がその「らしさ」を尊重することで、心理的な負担や「しんどさ」が軽減される可能性があると考えられます。

最近、異なる気質の組み合わせによる「相性の悪さ」が、コミュニケーショントラブルやメンタルダウン、さらにはハラスメントの要因となっていると感じています。例えば、③静かな観察者が、①気遣い人と同じように「空気を読む」ことを求められると、過敏になってしまい、何もできなくなってしまうなど、うつ状態に発展する懸念があります。こうした「しんどさ」を深めてしまう背景には、日本人特有の心的構造が横たわっていると考えられます。たとえば、日本では「場」や「関係性」によって、ものごとの捉え方や言葉遣いを変えることがよくあります。しかし、その使い分けの理由が明示されないまま進行されることが多く、③静かな観察者にとってはそれが苦悩の一因となることがあります。

最近では、「空気を読むことが難しい」「普通にふるまうことができない」と自ら「しんどさ」をカミングアウトする人も増えており、これは非常に前向きな動きと捉えています。私たちは、個々人がそれぞれ異なる気質や視点を持ち、異なるものの見方をしているかもしれない——そのことへの自覚を持つことが、支援の第一歩であると考えています。

こうした状況において、「しんどさ」を改善し良い方向に向かうために、共通理解を深めることが重要であると考えます。個々人の対話のプロセスでは、ベルク氏が述べる「言葉の露点」へ意識を向けることが欠かせません。特に、言葉の露点が高い状態——すなわち、言葉が感情や意味を十分に含んだ状態でのコミュニケーションが、職場においては大切です。

河合隼雄氏が指摘するように、日本人特有の心的構造では、矛盾を抱えながら生きることが避けられません。そのような矛盾を抱えたまま柔軟に生きるためには、言葉の露点が高い状態を保ちつつ、集団の中で個々人が意味を問い続けることが求められます。

そして、この対話のプロセスを共有することが、力を合わせて働く「職場の一体感」の醸成につながると考えます。言葉を通じて互いの内面に触れ、意味を共に探ることを味わうことで「場」「関係性」の意味の共有が可能となります。

メンタルヘルスマネジメントにおいては、「個が自立してものごとを考える」欧米との比較において、日本人の心理的特性の影響は如実に見られます。欧米では、従業員が自ら不調を申し出ることが前提であり、組織はそのための環境整備に努めます。つまり、「自己責任」や「自己申告」を前提しています。一方、日本では、管理者が部下の日常の様子に目を配り、

安心して相談できる体制を整えることが重視されます。

日本では「個よりも集団に意識を向ける」ことが基本的な価値観です。そのため、転職して新しい組織に加わる際には、仕事の適性と同等かそれ以上に、組織文化への適応が重要視されることもあります。従って、個々人を対象とした支援だけでは十分とは言えません。受け入れの姿勢や「場」「関係性」の構築が、職場への適応を促進する重要な要素となります。実際に、キャリア入社の方から「入社後しばらくの間、周囲から『わからないことがあって当然』、『何でも聞いていいよ』といった声掛けがあり、安心して話しやすかった」、そして「内心では、みなさん忙しそうだと遠慮してしまいそうになったが、周囲の人から積極的な声掛けがあったので、自分から声を上げることができ、働きやすい職場だと思った」という声が聞かれました。

日本におけるメンタルヘルスでは文化的背景を踏まえた支援のあり方を再考することが、イキイキと働くための職場のメンタルヘルス対策につながると考えます。

IS 技術者の方々がやりがいを持って働くことができるよう、そして組織がよい方向に向かうために何がよいのかについて、本稿では今後も探って参ります。皆様からのご指摘やご意見をお待ちしています。

<参考・引用>

菱田一仁, “「Everything」河合隼雄の存在を賭けた問答からみる河合の思想とその課題,” 心理臨床学研究, 日本心理臨床学会, 43-1 号, pp. 5-16, 2025.4.

※雑誌「心理臨床学研究」は大学図書館等で限定的に閲覧可能