

キャリア教育学総論 I

ーキャリア教育方法論の新たな視座ー

学校法人 東筑紫学園
キャリア教育推進支援センター長
九州栄養福祉大学 兼任講師

中村 吉男 著

目次

序文

キャリア教育の教科書作成にあたって1

リハビリテーション革命（ルネッサンス）1
—リハビリの仕事に携わる者として—

自己実現と自己満足について（キャリア教育の目的と陥穽）2

第1章 キャリア教育方法論の新たな視座（1）4

—C. R. ロジャーズのカウンセリング理論を中心に—
はじめに

1. ロジャーズのカウンセリング理論とキャリア教育7

2. ロジャーズ・カウンセリング理論とその教育方法論的展開14

3. 私の取り扱った教育事例19

終わりに22

第2章 キャリア教育方法論の新たな視座（2）24

—組織における人間関係形成論（コミュニケーション論）を中心に—
はじめに

1. 組織心理学におけるコミュニケーションとは30

2. ロジャーズの「人間関係論」における自己概念と「組織心理学」における自己概念に
関しての考察33

3. 職場における人間関係形成力を如何に養成するか37

4. 職場及び集団メンバー間における相互信頼関係の構築39

5. まとめ40

序文

キャリア教育の教科書作成にあたって

リハビリテーション革命（ルネッサンス）

ーリハビリの仕事に携わる者としてー

「人間の脳には想像力がある。想像力は時空を超え、現実を超越する。それは『心の泉』であり、一般的には『空想（心的イメージ）』と呼ばれ、心理学的には感覚のモダリティに応じて視覚イメージ、聴覚イメージ、運動イメージなどが想定されている。脳の中で、画家は自然を描き、音楽家はメロディを奏で、スポーツ選手は身体を動かし、ダンサーは身体の可能性を創造する。

目を閉じて、自分の身体を脳裏に思い浮かべてみる。この『身体表象（ボディ・リプレゼンテーション）』は現実の身体ではない。現実の身体ではないが何か在那里で動いている。

身体表象は現実の身体の何を想像したものなのだろうか。それとも知覚されたものなのだろうか。記憶の断片なのだろうか。それにはどのような価値や意味があるのだろうか。

身体表象は心理現象としてはたしかに存在している。また、心的操作することもできる。しかしこの頭部、体幹、上肢、下肢といった複数の身体部位を一つの身体全体として表象するということはどういうことなのだろうか。身体表象が私の身体として脳のなかになければ、身体全体を私の身体と認識して動かすことはできないはずだ。」

（宮本省三著「脳のなかの身体ー認知運動療法の挑戦ー」 P105～P106 より引用）

目に見える筋力増強訓練・物理的反射刺激治療から、目に見えない認知的無意識を克復する「脳の中の身体（精神としての身体）」治療へとリハビリテーションの科学は大きく舵を切ろうとしている。

「脳科学」の目覚ましい進歩によって、従来の運動麻痺に対するマッサージ、温熱療法、電気刺激療法、関節可動域訓練（筋のストレッチ）、筋力増強訓練、ファシリテーション・テクニック（反射による筋収縮の誘発）、日常生活動作訓練、健康体操といった関節・筋・反射を中心とした「物理的な身体」に対する運動療法も「脳のリハビリテーション」の時代に突入する兆しを見せ始めている。

認知運動療法（認知神経リハビリテーション）を我が国に紹介しその普及を図っている宮本省三氏は、その「脳の中の身体ー認知運動療法の挑戦ー」の中で、セラピストの目指すべきものを、次のように書いている。

「リハビリテーション医療の臨床で働くセラピスト（理学療法士や作業療法士）が人生のすべてをかけて闘うべき相手は『運動麻痺』である。そのなかでも特に脳卒中、脳性麻痺、脊髄損傷などで出現する『痙性麻痺（異常な筋緊張の亢進症状）』は強敵である。」（同書 12 頁）

しかし、従来のリハビリテーション医療では、脳損傷後の不自由な手足は回復しないとしてきたのは事実である。

この、従来、回復は不可能とされてきた脳損傷後の運動麻痺の回復のためには、先ずこ

の運動麻痺の正体（本質）を知らなければならない。彼は続けて言う。

「運動麻痺の本質は、脳の中の身体の消失または変質である。認知運動療法によって失われた脳の中の身体を取り戻すことができる。傷ついた脳が、再び、身体を使って世界に意味を与え始める。」（同書 15 頁）

「リハビリテーション治療によって、脳に生物学的な変化（神経細胞の可塑性）を引き起こさないかぎり、運動麻痺の回復は生じない。つまり治療の標的は目に見える身体の運動麻痺ではなく、『脳の中の身体』なのである。」（同書 15 頁）

ところで「神経細胞の可塑性」とは、人間の脳に本来備わっている、脳損傷を受けた後も「学習」する能力、そして、再生する能力を持っているということである。

しかし、この「神経細胞の可塑性」とは、神経細胞それ自身の意志によって行われる能力であろうか。

そもそも意識的であれ無意識的であれ意志というのは、心の働きである。となれば、仮説ではあるが、目に見えない心が、脳の機能を回復させ（神経細胞の可塑性を増幅させ）、その結果、身体の運動機能の回復につながる、と考えても良いのではないか。

最近の脳科学の進歩によっても、セラピストの患者に対する「褒める」行為が、運動機能の回復の増進をもたらすということが解明されている（市川衛著「脳がよみがえる―脳卒中・リハビリ革命―」主婦と生活社刊参照）。

この「ほめる」というのは、身体が認知するのではなく、人間の心が認知するのであるから、前述の私の仮説の検証にもなると考える。

脳科学の発達にはまことに目覚ましいものがあるが、人間の脳及び心の世界は、未だ未知の世界であり、広大無辺の広がりと深さを持つ世界である。（ジェラルド・M・エーデルマン著「脳は空より広いか」草思社刊参照）

今回、リハ学部の学生に対するキャリア教育の講義に当たって、現代医学において、日進月歩しているリハビリテーションという世界の深さ広さ、そして人類の未来に繋がる重要な医学的分野に携わる者として、リハビリ・ルネッサンスの動向の一端を知ってもらい、リハビリという仕事に向かう心構えの導入とした。

自己実現と自己満足について（キャリア教育の目的と陥穽）

キャリア教育の内容で、仕事を通じて自己実現を完成することが一つの目標とされている。これは、マズローの欲求段階説に基き、人間の最後の段階の最高の欲求として定義されたものであるが、この概念が、現代のキャリア教育の目標の一つにもなっている。

しかし、自分だけが幸せだと感じる希望や思いを実現することが、真の意味で自己実現といえるであろうか。その自己実現という概念は、よくよく吟味しなければならないであろう。

そもそも人間の本性および人類社会の本質からいって、人間は人類の共通的生命（人類社会全体の発展と進歩に基く平和と共存共栄）のために働いてこそ、人間の真の自己実現

はなされるのではないであろうか。

単に自分だけの名誉と出世を目標にして得られるものが自己実現ではないと考える。自分の名誉欲・出世欲・金銭欲・権力欲等に基くものは、あくまで自分だけのものであるから、人類の共通の喜びや満足につながらない点において、それは、自己満足であっても、自己実現ではないと考えるのである。

現代の若者は、よく「ビッグになる」と言う言葉を使うが、そこには、自己満足的な意味合いが濃厚である。

有名になる偉大になるという強い思いと、人類を救う、国家を救うという強烈な使命感とは似て非なるものである。前者は自分だけの世界の目標であり、後者は人類の共通的生命のために生きることを目標とするものである。

しかし、自己満足的な、その栄誉も出世も実は目指して得られるものではなくて、そういう名誉や出世を目的にしないで、自らの内なる自然の本性から生じてきたもの（自己の真の完全なものを求める向上心や自然の感性）に忠実に従うことで、その結果として得られるものである。しかしそれを得たからといって、真に自分の内なる最高価値（内容）を目指すものにとっては、他人の評価等は問題ではないのである。

そういう者にとっては、自ら求める最高価値にいたる仕事をなすことが目的であるから、いくら努力を続けたからといって、おそらく生涯にわたって心底から満足することはないであろう。真の自己実現を求める者には、妥協なき終わりなき戦いとなる。

自己満足には終わりがあるが、自己実現に終わりはないし、ある意味では、本当の自己満足もない。途中の成果は、登り道の途中で一服する休憩の満足であって、休憩後はより完全なものへ向かって新たに出発するのである。それは、改善と進歩・向上を続けるものであり、ベルクソン流に言えば、「創造的進化」を続けるものである。

その終わり無き成長の中にこそ、自己実現の真の充実感がある。真の自己実現には、自分だけではないに人類及び国家社会への貢献という共通生命への奉仕があるが故に、多くの人々の賛同と協力・支援が加わるからである。他の人の喜び・満足感・幸福感が自分に還ってくるからであろう。

共通的生命のために働くことが、真の仕事の充実感を得、魂の幸福感を得られるのである。そこにこそ真の自己実現がある。他者破壊と自己破壊が一体であるように、他者実現と自己実現も表裏一体となっているのである。なぜなら人類の本性は自他一体であるからである。

それ故、キャリア教育がその内容に係らず、ただ単に無意識的な欲望に基く自己実現を目指すものであるならば、そこにキャリア教育の大きな陥穽が存することになる。

人類社会への貢献と奉仕そして人類の共通的生命のために働くことが、仕事及び人生の真の充実感と人生における自己実現を達成する道である。そこに又、キャリア教育の目的があると信ずる。

この教科書は、そういう視点から、今まで論じてきたものを集大成したものである。しかし、キャリア教育学と名付けるにはまだまだ、隣接諸科学からの考察が必要である（経営学・経済学・哲学など）。それらの論文ができ次第、随時この教科書に追加していく予定である。

第1章 キャリア教育方法論の新たな視座（1）

—C. R. ロジャーズのカウンセリング理論を中心に—

はじめに

平成22年に文部科学省は、大学設置基準の改正を行い、教育課程の内外にわたって学生の社会的・職業的自立を図る指導（キャリアガイダンス）を制度化した。これまでも、文科省は小・中・高・大におけるキャリア教育を熱心に推し進めてきたのであるが、その背景には少子化と大学全入時代にあつて、職業意識（職業観）を持たない、もしくは希薄な学生が大量に大学に入学しそして卒業しており、その結果、フリーター・ニートや入社後3年以内に退職する学生そして職業倫理や社会性の欠落した学生が輩出されてきたという背景がある。

従来キャリア教育の推進だけでは、未だに前述のような学生の減少がみられず、むしろ逆に増加している現状に対して、文科省が中教審の答申を受けていよいよ本格的に大学に対して、専門技術・知識の習得だけでなく、明確な職業観・人生観に基く職業意識形成を通じて生きる力を養うこととなった今回の大学設置基準の改正につながったといえる。

これは、文科省のみならず、経済産業省でも職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力として「社会人基礎力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）」と銘打って、学校教育の中で、それを育成していく計画を実行している。また厚生労働省でも、企業が採用に当たって重視し、基礎的なものとして比較的短期間の訓練により向上可能な能力として「就業基礎能力（コミュニケーション能力・職業人意識・基礎学力・ビジネスマナー・資格取得）」を定義している。内閣府でも、社会を構成し運営するとともに、自立した一人の人間として力強く生きていくための総合的な力として「人間力（知的能力的要素・社会対人関係的要素・自己制御的要素）」なるものを定義している。

このように、キャリア教育はまさに国家を挙げての一大教育運動の観を呈している。

ところで、前述した内閣府の社会・対人関係的要素の中に「他者を尊重し切磋琢磨しながらお互いを高めあう力」というものがある。今回の本論文においてロジャーズカウンセリング理論を中心に取り上げているが、この「他者を尊重し高めあう」ということが、ロジャーズカウンセリング理論の中心である人間関係論における最も重要な論点となっている。

それ故、今回キャリア教育方法論を論じるにあたって、企業が最も重要視している人間関係における「コミュニケーション能力」の育成方法について、このロジャーズカウンセリング理論を適用したのである。

しかし、これはキャリア教育を論じる視点としては、初めての試みであると思う。そのため本論文のテーマを「キャリア教育方法論の新たな視座」とした。

仕事を通じて人生の価値を学び、人間の生涯を通じた総合的な生きる力と能力を養うキャリア教育の原点には、当然ではあるが、明確な人間観というものに基くものがなければならない。人間が社会的・職業的に自立するには、その明確な人間観に基いて、個人の人格が真に独立していなければならないと考えるからである。または、少なくとも独立への過程を通過していなければならないからである。

教育界において革命的な幼児教育論を展開したマリア・モンテッソーリは、その代表的

著作である「子供の精神—吸収する精神—」の中で「教育をどのように改革するにしても、その改革は人格の発達を基調にするべきだ、と主張します。人間そのものが教育の中心にならなければならないでしょう。」（前掲書、P.12）と述べている。如何なる教育理論、それが、たとえ教育制度の改革といえども、人間そのもの—人格—の発達を抜きにしては画竜点睛を欠くことになるであろう。

そういう意味でも、単なる職業教育・訓練ではないところの、職業を通じて人生の自立と価値を求めるキャリア教育は、人間そのもの及び人格の独立を基盤にしなければならないのは、蓋し当然と言える。

わが国における取り組みの中で経済産業省が、企業の現場で要求される人間の資質としてまとめた「社会人基礎力」においても、前述した 3 つの能力である「前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力」は、専門的な知識や技術・語学等のスキルではなく、目標を立てる主体性、目標に向かう意欲・積極性、目標を達成する計画力・忍耐力そして実行力や協同で作業を行う協調性などである。これらはみな純粋に精神的な力であり、きわめて人格的なものであるといえる。

企業の採用試験において、面接試験が当然重視されているが、この面接試験は人物試験といわれているように、上記した様な仕事に取り組む意欲、積極性、そして公平性や協調性などを総合的に判断するのである。まさに、その人物の人間性をみるのである。

ところで、この「人格の完成」を目指すということが、教育の目的としてよく言われることであるが、一口に人格の完成と言っても、人間性の本質及び人格というものがそもそも何なのか、更にその人格の完成とはどういう精神的到達状態をいうものなのかがわからなければ、それは言葉だけの絵に書いた餅となるであろう。

教育界においても、「人格の完成」をもって教育の目的としているものは多いのであるが、その「人格の完成」の意味が、一般的・社会的通念として明確にされているとは、決して言い難いと言える。

いずれにしても、教育上の人格というものの完成を目指すためには、先ず、人格の根底にある人間性の本質が明らかにされなければならないのは自明の理であると思う。

本論文は、その人間性および人格の本質論をカウンセリング理論の大家であるロジャーズの人間観とカウンセリング理論を参考にして考察していきたい。このロジャーズのカウンセリング理論を今回取り上げたのは、彼の理論は単にカウンセリングの手法に留まらず、最も大切と思われる人間性の本質を捉えたものであり、人生における人間の究極の成長を促すものでもあると考えるからである。

更に彼の理論は、健全な人間の成長を促し、無限の可能性を追求するところの本来の教育の理念・目的とも一致するものである。しかも、ロジャーズのカウンセリング理論は、その肯定的人間観とクライアント中心療法における実践理論は、教育上にも応用できるものであり、また教育関係者から学校職員にいたるまで学生・生徒・児童・幼児に対して持って欲しい基本的な姿勢、そして教育上重要な方法論までも含んでいるのである。

また、このロジャーズ・カウンセリング理論は普遍的な教育方法論としての面を持つだけでなく、本学における建学の精神に基く人格教育の原点にもつながるものである。

本学における人格完成の教育とは、人間神の子の人間観を前提にして、人間に内在する

勇気・親和・愛・知性の心の調和的発達を以ってするものである。

そして、その心をどのような方法によって育むかという教育方法上の問題があるが、その具体的方法論を展開するに当たって、今回カウンセリングの大家であるロジャーズの人間観とその人格的教育方法論を応用したものともなっている。

人格教育を語る上で、このロジャーズ・カウンセリング理論における人間観とクライアント中心療法は、その実践的な人格教育の方法論としても深い意義を持つものである。同時にキャリア教育における教育方法論としても重要な実践論にもなるものでもある。

ロジャーズは、その著書「カウンセリング」の中で、カウンセリングの新しいアプローチとして次のように記している。「この新しいアプローチは、もしもカウンセラーが問題の解決に力を貸すならば、このような結果になるであろうと考えるよりもむしろ、個人のより大きな自立性（independence）と統合（integration）を直接に目指しているものである。焦点は、人間であって問題ではない。ひとつの特殊な問題を解決するのが目的でなく、個人を援助して成長するようにし、現在の問題および将来の問題に対してよりよく統合されたやり方で対処できるようにするのが目的なのである。もしも個人が十分に統合され、ひとつの問題をより自主的に、より理性的に、ほとんど混乱することなく、よりよく体制化されたやり方で処理できるならば、その時には、同じやり方で新しい問題をも処理するであろう。」¹

このように、ロジャーズ・カウンセリングの目的は、クライアント（相談者）の一時的な問題の解決を目指しているのではなく、クライアントが深き自己信頼を得ること（自分のありのままを受け入れ、そこに自己卑下や自己蔑視そして他を受け入れることができない歪んだ感情などがなくなったとき、そこから人間の本性の自然な発露として、積極性や主体性そして他と協調的に対応できる柔軟性などが生じることで、その後の人生におけるあらゆる問題に直面してもそれを自主的に乗り越えることのできる精神を持つこと）によって、真に自立したそして独立した人格を持つように援助することである。

このロジャーズの言葉はカウンセリングの本来の目的としてだけでなく、教育の本質にも関わる重要な内容である。とりわけ、現在のキャリア教育にあっては、単なる就職支援を目指しているものではなく、生涯に亘って職業的にも社会的にも自立し得るその主体性や忍耐力・積極性などの精神力そして人間関係を円滑に柔軟に協調的に律していける人間力（対人関係能力など）を養うことを目的にしているのである。この点において、カウンセリングの目的とキャリア教育の目的はほぼ一致するといつてよい。

それ故、今回ロジャーズのカウンセリング理論を基盤にして、通常の教育のみならず職業観の形成や生涯にわたる人間力形成の原点となる人格（人物）教育を核とするキャリア教育の実践的方法論にまで論及したものである。

ロジャーズ自身は、このクライアント中心療法のカウンセリングが職業指導や教育指導の分野にも適用できるかどうかに関しては、今後もっと考察しなければならないとしている²。

もっとも、教育への適用に関しては、クラス全体に対する非指示的教授法としてロジャーズ自身がロジャーズ全集第5巻「カウンセリングと教育」で展開している。本論文でもこれを最後に紹介しつつ、新たなキャリア教育方法論として論述している。

1. ロジャーズのカウンセリング理論とキャリア教育

ロジャーズは30年以上に亘るカウンセリングの経験から、人間の本质（人間の基本的要素）を、性悪的なものと考えてるのではなくて、むしろ、方向性を持った、（自己）実現傾向をもつ、知性より賢明な、（他との）関係を本質的に求める、又健全な（人生における）選択能力を持った主体的に生きることのできる存在であると捉えているのが特徴である。人間の本质を信頼と尊敬に値するものであると、きわめて肯定的に捉えているのである。

「私は、人間の多くの行動が野獣性、残忍さ、欺瞞性、防衛的、異常性、愚劣等を示していることに決して目をつぶっているわけではない。しかしながら、私の経験からすれば、こうした行動特徴を人間性の最も基本的な要素とみなさなければならない理由はなんら存在しないのである。事実、人間がたとえ不完全であっても、成長し、発展し、可能性を実現する機会を与えられるならば、人間が捨て切っていくのはまさにこうした行動特徴であるということを見出している。」³

人間の性悪的な面は人間の本质ではなく、蚕が醜い幼虫から、いずれ繭を捨てて羽化していくように、人間の成長の過程において、皮相的な表面にあらわれた一時的な行動特徴に過ぎないという認識である。もちろんそのような行動特徴が長く続く場合もあるが、それが人間の決して本質ではないということである。

又、少し引用が長くなるが、彼は続けて次のように言う。

「手みじかに私の人間観と人間性の基本要素について述べてみたい。私は人間を一個の有機体とみており、したがって有機体の生活がもっているあらゆる面と密接に関連しているのである。人間のこうした側面は人間の品位を落とすような特徴ではなく積極的なものと私は考えている。そのことはすべての有機体と同じように、人間は自分自身の中に生理学的、心理学的実現と達成へと向かう方向性ある傾向をもっていることを意味している。また、たとえば、他人と密接な関係を求める傾向のように、ある積極的な種としての特徴をもっていることを意味している。あるいはまた人間は、行動の道案内として意識の点滅する光に全面的に依存する必要はなく、有機体はその蓄積された経験の中に知恵を有しており、もし人間がそれに関われているならば、その知恵は人間と生活との出会いの中で信頼できることがわかるだろう。・・・」⁴

ここの内容は少し注釈が必要と思われる。彼は人間を、一面では種として捉えているのである。種としての人間は、他の生物と同様に生存のための秩序ある調和の取れたある一定の法則をもった方向性を内在せしめているように、人間もまた、生存のための一定の方向性を持った有機体特有の性質を内在していると捉えている。

この一定の方向性こそ、自然の中で秩序正しく働いている法則性であり、全体が調和の取れた働きとなっている点において、健全なる方向性、向上進歩していく方向性といってよい。この点に関しては、幼児教育の創始者であるフレーベルの人間観自然観また科学的教育法を提示したモンテッソーリの人間観に通じるものがある。

そこで、彼は抽象的な表現をしているが、人間の行動は、意識の指示（これを点滅する光と表現している）に全面的に依存しなくても、人間に経験的に有機体として内在している知恵に依存していけば、たとえ人生に紆余曲折があっても、いずれは最もふさわしい正

常な方向性を持って、成長していくものであって、誠に信頼できる知恵であると考えているのである。彼は更に続けて、人間に内在する潜在能力に言及していくのである。

「このように深く根ざした有機体としての特徴に加えて、人間は特に人間的な潜在能力をもっている。人間は高度に複雑な自覚の能力のおかげで、一方では非常に豊かで適応力に富み、想像的な生活を送ることができるし、そうした生活の中では体験過程のすべての流れに密着することができる。しかし、体験過程と自覚の間に障壁ができるならば、パンドラの箱を開けるように不適応、異常性、歪曲された感情や行動がでてくることになる。同じように人間は対人関係を求める能力をもっているため、環境がよければ、自分自身になりうるような深く、自由に表現できる相互関係をつくりあげる。人間はまた選択と決定の能力をもっており、決定の社会的健全性は彼自身の外からと内から生まれてくる経験のすべての側面に開かれる度合いに依存しているのである。また人間は自分では十分予測できないが、ある役割を選択できる宇宙に選択し、責任ある人間として主体的に生きていく能力をもっている。

人間の最も重要な特徴はそのばくばくいな潜在能力にあること、即ち、自分自身や生活に対して開かれた受容的な関係の中で十分に機能するようになる能力であることがはっきりしたことを確信している。・・・」⁵

人間は本来対人関係においても「自分自身になりうるような深く、自由に表現できる相互関係をつくりあげる」ことができるのであるとする。これは、まさに自他一体の境地であろう。人間は自他一体そして自然とも一体なのが本来の世界であるとすれば、それは、まさに、本来の世界が表れる状態である。このような状態になることが可能であるかどうかは別として、ロジャーズカウンセリングの到達点はそのような自他一体の境地であることは間違いない。

そして大切なのは、人間は本性として、そのような自他一体の人間関係を築くことができるものであるという人間観を持っていることである。

またこの文章の中で「人間は自分では十分予測できないが、ある役割を選択できる宇宙に選択し、主体的に生きていく能力をもっている」とあるが、この内容を、自分の方向性の選択を宇宙に委ね、その宇宙から与えられた役割を主体的に生きていける能力をもっていると解釈するならば、これは、まさに天分としての仕事（天職）の自覚であろう。キャリア教育の原点にはこの天職としての仕事観をどのように形成するかが要となる。

更に、ロジャーズは、人間の本質における可能性を強く肯定しているのであるが、特にこの文章の中でとりわけ重要なところがある。それは、人間の異常性や不適応そして歪曲された感情や行動がどうして生じるか、その原因にさりげなく触れている箇所である。

人間は環境に対する豊かな適応力を持ち、想像的な生活を送ることができるにも拘らず、高度に複雑な能力と自覚一親や社会が要請し希望する人生観に自らを合わせることによって人生を構想する能力である—この自覚と、実際には異なる自らの人生における体験過程とが相反するとき、異常性や環境との不適応そして自らをも欺く歪曲された感情（たとえば、私は生まれつき病弱な体質のために本当は一流の人間になれるはずであったが、現在はこのような不遇な状態に甘んぜざるを得ないのであるというような感情）が生じるのである。

あるがままの自分—自分自身になりうるような（自分自身を環境に対して構えることなく開放した状態）—自覚にたったとき（この状態がロジャーズの言う「経験のすべての側面に開かれた状態」となる）、人間はあらゆる経験をそのまま受容し（受け入れ）、環境と適応しながら（自分の環境をあるがままに受け入れながら）、自らの人生における役割（前述したような天分としての役割）を自覚しつつ主体的に生きることになるのである。このあるがままの自分を否定もせず肯定もせず自覚していく過程（これを「自己一致」という概念でも説明している）がまさにロジャーズのクライエント中心療法カウンセリングの真髄であるともいえるのである。

更に彼は続けて、「われわれの文化が人間自身を地球から吹き飛ばしてしまうかもしれない可能性が非常に強いことをよく自覚している。またもっと起こりうる可能性のあることとして、われわれは文化と称して人間の生活から意味や目的をなくして、人格を奪い、人間性を奪うようになるかもしれないこともよく知っているつもりである。しかし、私の経験からすれば、こうした起こりうる結果を人間の本来（inherent）の性質のもつ欠陥に帰することはできない。反対に、私の経験の示すところによれば、ある十分な人間的な雰囲気を与えられると、人間は個人的にも、社会的にも繁栄し、自分にも他人にも建設的な方向へ動いていく道を選択する。私の判断によれば、現代世界に脅威を与えている恐ろしい破局を回避しようとするならば、われわれは個人的な関係、教師と学生との関係、雇用者と被雇用者との関係等、すべての対人関係の中で自由に建設的に機能する能力を現在よりはるかに強力に開放する必要があるのである。」⁶と結んでいるのであるが、この文章も実に重要な内容を含んでいる。

人類が科学の発達によって、地球全体が滅亡する核兵器を製造し保有している事実、人類の他者及び自己破壊的傾向とそれが実際に行われている事実など、これらすべては人間の本性から由来するものではないということを、彼は主張するのである。

人間は適切な環境を与えられ、自分自身になりうる開放された状態—まさに人間の本性が自然に発露されている状態—の時には、人間は建設的であり、主体的であり、他との良好な関係を築くところの本性を具有するものであるとするのである。

如何に現象的に表面に悪いものがあらわれたとしても、それは人間の本質ではなく、あくまで人間の歪んだ感情からもたらされた結果に過ぎないのであるとするのである。この人間観にあって、彼のクライエント中心療法が成立しているのであるが、ここからカウンセリングにおける次のようなセラピストの心構えが生まれてくるのである。

「セラピストはこのクライエントを価値のある人間と感じているが、それはクライエントの状態とか行動とか感情とかに無関係に価値があると感じるのである。セラピストはクライエントが可能性を持った人間であると考え、あるがままのクライエントを尊敬し、あるがままのクライエントを受け入れるのである。セラピストの受容は条件つき（あなたがこんなふうに行動するときは尊敬するが、あなたがあんなふうに行動するなら尊敬しない）のものではない。セラピストの受容は無条件的なものである。受容は最も成長を促進させるタイプの愛情であり、その中で人はありのまま、しかも、可能性をもった存在として尊重されるのである。」⁷

あるがままの人間を受け入れるためには、人間の表面の言動によってその人間を理解す

るような態度では不可能である。誰からも信頼されるような言動をする者なら、それは誰でもその人の表面だけで尊敬することができるであろう。しかし、問題は人間として問題のあるような言動を繰り返す人間に対して果たして尊敬できるかどうかである。

カウンセリングにおいて、無条件にクライアントを受容することができるためには、人間の本質と人間の表面の言動とを明確に分ける必要がある。また、そのように明確に分けるためには、やはり、人間の本質・本性に対する絶対的な信頼がなくてはならない。

その肯定的なまた楽天的な人間性の本質に対する信頼は、ロジャーズの深い人間理解と長年に亘って行ってきたカウンセリングの経験からもたらされたことは間違いないであろう。

クライアントの救済には、クライアントが、あるがままの自分を受け入れることができるようになることが必要である。そのあるがままの自分を、クライアント自らが受け入れることができないために（こうあらねばならないという思いと、そうではない現実の自分との乖離から、その現実の自分を受け入れることができないために—これを「自己不一致」と呼んでいる）色々な感情の歪みや、神経症そして破壊的な言動等が生じてきているのである。

しかし、クライアントがあるがままの自分を受け入れることは、クライアントの力だけでは非常な困難を伴うのである。ここにセラピストの役割と使命が存するのである。

「受容」とは、クライアントの表面的な言動や感情また人格とは無関係に、その言動を決して無視するのではなく、人間存在そのものに対する価値を認めそれを尊敬しつつその人間の全存在を受け入れるのである。そのような受容の精神がなくて、ただ、クライアントの話を「傾聴」するだけでは、クライアントの問題を解決するのは難しい。

それは、ロジャーズ自身が言っているように「受容」とはまさに「愛」そのものである。しかもその「愛」は無条件の「愛」である。自他一体の境地における愛といえる。

仏教にその例を取るならば、父を死に追いやり、母を幽閉したことで、その罪悪感かららい病を患い死に瀕しながら救いを求めたアジャセ王に対して、現象としては王としてふさわしくないにも拘らず、アジャセの行動の奥にある人間の仏性に対する深い尊敬の念で、「アジャセ王よ」と呼びかけた仏陀の境地である。その後、アジャセの自己処罰から生じていたらい病は癒えたのであった。

愛の宗教といわれるキリスト教にも多くの例を見出すことができる。十字架上の自分をまさに刺し殺そうとしているローマ兵に対して、「神よ彼を赦したまえ、彼は自分が何をしているのかわからないのです。」と神に祈ったキリストの愛にも等しいものである。

セラピストがクライアントの外側の姿に関わりなく、その無条件の愛で、クライアントを尊敬しそのままの彼を受け入れたとき、クライアントもそのままの自分を自身が受け入れることができるようになるのである。そしてクライアントの自己受容（自分自身のあるがままを受け入れることで人間は自己蔑視から自己信頼に変化すること）はそのまま他者への受容（他人があるがままに受け入れ他者を尊重すること）につながっていくという循環を辿っていくのである。ここから他者との人間関係の構築も可能となるのである。これがクライアント中心療法における人格変容のメカニズムといえる。これは、もちろんそのまま教育にも適用できる原理である。本論文の中心となる部分である。

この循環が逆になると、即ち、自己のあるがままを受け入れることができず、自己蔑視や自己劣等感が深くなればなるほど、他者を受け入れることができず、ときには、神経症的ときには反社会的性格が形成されていくのである。もちろん、そこから対人関係や環境との不適応が生じているのである。

このことは現代の精神分析学でも実証されてきている。カール・A・メニンジャー著の「己に背くもの（上巻 P268～P306）」で詳述されているが、他への破壊衝動はそれが自分に向けられたとき自殺という自己破壊へ転化し、同時に自己への蔑視（劣等感）は自己憎悪と自己破壊衝動を形成し、それが逆に破壊的な反社会行動となって現れることで結局は自己破壊（自己処罰）を完成することになるのである。

逆に、他をその表面に現れた言動に関わらず、それはそれであるがままに受け入れながら、その人間性の本質に対して尊敬することが、その相手の自敬の心を養うことになるのである。

クライアントが、あるがままの自分を認めることで、また他のあるがままの姿を認め他を敬する心を養うのである。ここにこそ、教育上における重大な原理が存するのである。

現在、キャリア教育が各界で提唱されているが、その中で最も企業が望む社員の性質として「コミュニケーション能力」を挙げているが、その人間関係の重要な要素となる「コミュニケーション能力」の原点になるのが、この自らを尊重し、そして他者を尊重する精神である。

学生・生徒・児童においてこのような精神を養うには、教職員が彼らを先ず、尊敬し認めることから始めなければならない。本学の建学の精神である。愛や親和の心を養うのも同様である。本来の愛は子供や相手の人格を敬することを前提としなければ、執着の愛になり、子供を束縛し、強制的な教育となりがちである。

人格教育の真髄は、自他を尊重する心を養い、調和ある世界を実現していくことにあるならば、コメニウスがその大著「大教授学」の中で、同年齢の子供に同一の統一された内容の教育を施すことによって世界の平和の実現を目指したように、このロジャーズの理論も単にカウンセリングの理論を越えて、教育上の最も根底になければならない実践理論となり、その人間尊重の精神は教育の世界を通して世界平和の基礎にもなるものである。

これは同時に、人間の主体性、自立した精神、そして独立した人格を基礎にしてはじめて成立するところの社会的・職業的自立を目指すキャリア教育の原点にもなるのである。私がこの論文でロジャーズを取り上げた理由でもある。

前述したように、教育の世界における教師と生徒との関係に置き換えるならば、教師は生徒の表面の言動に捉われることなく、その人間性の本質に対して、モンテッソーリ的に表現すれば、その人間性の神秘なる生命の本質に対して、尊敬し信頼することが最も重要な鍵となるのである。

従来の教育が、失敗してきた原因の一つは、生徒の表面の悪い言動に捉われて、その外側の姿をその子供の本質と見誤って対処してきたからである。そして、その現れに過ぎない悪のみを指摘し、その悪をますます潜在意識に自覚させ、子供の劣等感を深めてきた結果である。子供に内在する可能性や信頼性の本質を引き出す（educate）ところの教育と、表面の悪を矯めなおすための懲罰を混同してきたからである。また、どんな子供にも宿る

人間性の生命の本質に対する尊敬と信頼なくして、現象のあらわれに過ぎない姿をその人間の本来の本質とみて軽蔑と不信の念でその子供たちに接してきたからである。

親や教師の軽蔑や不信の思いは、子供に注がれることで、子供に劣等意識が形成されるのである。自己劣等感が深い場合、他を尊重することは難しいのである。ロジャーズ・カウンセリング理論は、その劣等感（他人や親から受けた否定的なそして固定的な自己概念）を取り除き、どんな場面においても主体的に解決して乗り越えていくことのできる人間の成長を目指したのである。これは、まさにキャリア教育の目指してきたものでもある。

教育者の無条件の愛と信頼のみが、子供の主体的な、建設的なそして他者を敬う調和的な精神を養うのである。教育者が聖職といわれてきた所以でもある。まさに、人間の神聖なる本性をこの世に現すのが教育者であったのである。このような無条件の愛が、キリストの愛や仏陀の慈悲とも一致してくるのも蓋し当然である。

人間は、他からあるがままの自分を信頼され認められそして理解されることで真の独立した人間になっていくものであることをロジャーズ・カウンセリング理論は実証してきたのである。以下、引用が長くなるが、この章の締めくくりとして大切な部分であるので、更に彼の言葉を続けることにする。

「もし 1 対 1 の人間関係、あるいはグループの中で、セラピストあるいはリーダーというものが、自分自身を示すならば、その役割というよりは、むしろあるがままの自分を表現するならば、そして役割というよりは、むしろあるがままの他人として知りたいという希望を示すならば、その反応は本当にびっくりするほど感動的なものとなる。明らかに、自分自身の感情のままになり、あるがままを知られたいとか、受け入れられたいという気持ちが見られるのであり、仮面をかぶったものではなく、純粋に自分自身を伝えたいという欲求がみられるのである。こうした欲求はある一つの関係の中で自分自身になる可能性に対して非常に敏感にそして喜んで反応するような正常人では非常に早くあらわれるのである。しかしながら、このことは最も混乱した人の場合でも、非常にこわごと、疑い深くためすような形ではあるが、明らかにあらわれるのである。人間は明らかにある人間関係の中で十分に知られ、十分に受け入れられることを望んでいるのである。

セラピーではたびたびみられる現象であり、他の生活場面でもそうした経験が起これば、その経験は、マルチン・ブーバー (Martin Buber) が“我と汝”の関係とよんで非常にうまく表現している特性を含んでいるのである。そのような経験というものは時間や、実際に役立つかどうかとか、地位とか役割の差とかに関係なく、結果がどうなるかという関心すらない。そのような経験は人間としてお互いにかくしだしたり、“かみしもをつける” (Putting on) とかいうことなく、あるがまま、また感じたままを心から語り合う深い相互の経験にすぎないのである。ブーバーがうまく指摘しているように、この深い“我と汝”の経験というものは、持続されるような性質のものではないが、そうした経験がときにおこらないかぎり、人間は十分な可能なかぎりの発達をとげられないのである。そのような経験が人を真の人間にするものなのである。

サイコセラピーはいろいろな観点から記述することができるけれども、恐らくその最も本質的な姿というものは、そのサイコセラピーが成功したときに、個人はこうした深い、相互の、自由に表現でき、評価のない、自己尊重の人間関係に入ることができるようにな

るのである。そこで初めてセラピィというものは純粹に、人と人との経験になるのであり、その個人は人間を人間たらしめる関係のもっている再生力によって自分の問題をいやすのである。」⁸

更に彼の言葉は続くのであるが、引用が長くなるので、ここでいったん中断して先に解説を行いたい。この文章でも分かるように、人間はいかに自分自身を理解してもらいたい存在であるかという事である。その理解も、一切の批判的な分析的な評価ではなく、愚かさも惨めさも不甲斐なさも、又たとえ間違っただけの思いや利己的な感情ですらも、あるがままに受け入れてくれるような、そのような理解（共感的理解）である。その自分ではどうしようもできない苦しみも同悲の涙を流してくれる、そのような理解である。このような理解によって、人間は再生しそして真の人間本来のあるべき人間となっていくのである。

しかしそのような理解を可能にするのは、やはり人間観が肯定的なものであり、そしてその上にたった深き人間尊重のところが根本になれば難しいであろう。

以下更にロジャーズの言葉を続ける。

「繰り返しになるが、数年前に書かれたものであるが、治療関係を最もうまく表現している記述から引用したいと思う。

私は、ある一つの仮説あるいは信念を持ちながら治療関係に入っていく。その仮説というのは、他人の内的世界に私が好意をもち、それを私が信頼し、それを私が理解するならば、そこにある重要な生成の過程が生じてくるというものである。……私はその関係の直接性の中に入り込むのであるが、そのときにその関係の中に入りこみ、その関係を敏感に感じとるのは、ただたんに私の意識であるのではなくて、有機体としての私の全体なのである。……私の反応はこの他の人間に対する私の全体的な、有機体としての感覚にもとづいて（しかし、意識的にではなく）いるのである。私はこうした基盤に立ってその関係を生きるのである。」⁹

セラピィが人間の本性に対する深い信頼と尊敬の念を持ちつつ、相手の世界に入っていくその人間を理解しようとするとき、クライアントをそのあるがままに受け入れることができるのである。そのときにはセラピィは自らの役割とクライアントという立場を越えて自他一体の境地—真の人間関係の世界—に入るのである。ロジャーズは別のところでこのような境地を“この世から抜け出したような”法悦の境地と表現している。（p 103）

そして、特に重要な箇所は、このセラピィとクライアントとのお互いに隠し立てのない、飾ることもない、評価し合うこともない、ただ深い信頼に基づく人間関係を経験することがなければ、人間は可能なかぎりの発達ができないだけでなく、真の人間になれないというところである。

本来ならば、ここの部分を家庭や学校における教育が担わなければならないのである。教育とはまさに、子供の無限の可能性を認めそしてそれを引き出し、可能なかぎりの発達を促進させることである。そして、調和の取れた人格を有する社会人として立派に社会・国家に貢献でき、自らもそれによって自己実現の道を歩んでゆける人物を養うことである。

そのためにも、人間の教育にとって、この深き人間への信頼こそが、最も重要なのである。子供たちは、その人間の本質に対する尊敬と信頼の念で、親や教師から認められ更に無条件に愛されたいのである。これは、常でなくて良いのである。しかし、一度でもそれ

を経験することがなく、親等の期待や表面的なものの評価にあわせることが困難となった
り、否定的な評価の中で構築された自己概念とあるがままの自分との乖離が生じたとき、
そこに病的な歪んだ感情が形成されていくことにもなるのである。

厳しい言い方かもしれないが、ロジャーズ・カウンセリング理論は、人間の教育によっ
て失敗した真の人間の復活であり再生の理論でもあるといえる。

2. ロジャーズ・カウンセリング理論とその教育方法論的展開

ロジャーズ自身が、自らのカウンセリング理論を教育論として展開しうるものとして、
その著書「カウンセリングと教育」（ロジャーズ全集第5巻）で論述している。この著作で
は、個人に対する教育法というより、クラス全体に対する非指示的教授法が中心であり、
それを前提とする教師の態度を中心に書かれているが、私は、このロジャーズ・カウ
ンセリング理論は本論文の1でも述べてきたが、非指示的教授法によるクラス全体に対する成
果もさることながら、それも含めて教師が学生・生徒に対する基本的な態度・姿勢とし
ての教育法がもたらす成果も大きいものであると捉えており、本論文ではその視点からのロ
ジャーズ理論の新たな教育法への適用として論述しているのを改めて述べてお
く。

しかも、この著作における内容は、現代の教育、なかんずくキャリア教育の方法論とし
てもふさわしいものである。

この著書で「教育の目標」が語られている。

「無用の誤解を避けるために、クライアント中心療法の諸原理を具現する教育は、ただ
ひとつのタイプの教育目標に対してのみ当てはまるという事を、先ず最初にはっきりとお
ことわりしておこう。即ち、それは、権威的な文化に適するような教育でもなければ、ま
た、それは、権威的な哲学を補強するような教育でもない。もしも教育のねらいが、既に
打ち立てられている権威によるすべての秩序、なんらの疑いもなしにもち運ぶことに唯々
諾々として従うような、物知りの技術者をつくりだすことであるならば、それならば、わ
れわれが叙述しようとしている方法は極めて不適当なのである。一般的にいえば、それは
民主的という言葉でおおざっぱに叙述されるタイプの目標に対してのみ適するのである。

われわれは、学生中心のタイプの教授が適するように思われる教育目標を、もっと明確
にするように努力してみよう。その基本的な要素はハッチンス（Hutchins）によって述べ
られている。

デモクラシーの基盤は普遍的な選挙権である。普遍的な選挙権は、すべての人を統治者たらしめる。も
しすべての人が統治者であるならば、すべての人が、統治者のもつべき教育を必要とする。（中略）民
主的な教育体系の主要な目的は、統治者の教育なのである。

このことは、民主的教育の目標は、次のような人間になるように学生たちを援助するこ
とである、という事を意味しているであろう。すなわち、

自主的に行為し、かつ、それらの行為に対して責任をとることのできる人間。

知性的な選択と自己指示をすることのできる人間。

批判的な学習者。すなわち、他の人々によってなされた貢献を評価することのできる人間。

いろいろの問題を解決するのに適する知識を修得している人間。

さらにもっと重要なことは、新しい問題場面に、柔軟性をもって知的に適応することのできる人間。

あらゆる関連のある経験を、自由に、かつ創造的に活用して、いろいろの問題に適切にアプローチする仕方を身につけている人間。

上述のようなさまざまな活動を展開するにあたって、他のひとびとと効果的に協力することのできる人間。」¹⁰

この民主教育によって養成すべき人間の内容は、そのまま現代キャリア教育の目指すべき教育目標に置き換えても良いであろう。

キャリア教育の父といわれた米連邦教育局長のマーランドが、1971年1月23日の全米中等学校長会年次大会での挨拶で「すべての教育はキャリア教育でなければならない」と語ったのは、キャリア教育によって、仕事や人生の実際から分離していったアメリカの教育を改革するためであった。この点においてこのロジャーズ・カウンセリング理論はアメリカ教育改革の本来目指すべき教育の原点となるものを持った理論でもあるといえる。

ロジャーズがこの中で民主的教育のみが唯一の教育の目標としているが、その民主的教育の大前提となる哲学は、本来人間は一個の独立した人格として成長するものであり、またその成長を援助し促すものこそ教育でなければならないというものである。

具体的にいえば、真の民主的教育は各自が先ず自らを律することのできる、自らを支配しうる人格を養うことである。ここで言う統治者とは、人や国を統治することではなく、自らの心を支配する自らの統治者のことである。それこそが、真に自立し独立した人格といえるのである。

繰り返すが、ロジャーズ・カウンセリングの目的は 1 でも述べたが、クライアントの問題を解決する事ではなくて、いかなる状況や問題に遭遇しても自ら主体的に、より理性的にそして柔軟に解決処理できる人間になるように援助することである。

それ故、教育もそのような自主的な独立した人格を養成することを目的することが民主的教育と捉えているのである。

ロジャーズの民主的教育によって養成すべき人間とは、現代にあつては、仕事および人生を通じてどのような場面でも主体的にそして柔軟に対応し得る人間であり、しかも自らの行為に対して責任を取れる人間である。加えて、他人の社会への貢献を評価しうる公平性と度量を併せ持ち、他と効果的に協力していける柔軟性をもった人間である。

これはまさに、現代のキャリア教育によって養成すべき人間像である。前項 1 でも述べたが、わが国の経済産業省も学校で養成すべき人間として、産業界の意見を集約して「社会人基礎力」というものを定義した。

ちなみに「社会人基礎力」とは、前述したように「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」という 3 つの力とそれらを構成する 12 の能力（主体性・働きかけ力・実行

力・課題発見力・計画力・創造力・発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力) となっている。

このように現代社会が要請する人間像とロジャーズの教育論で展開する人間像は、その根本においてほぼ一致しているといえるであろう。

前項1でロジャーズ・カウンセリングのセラピー、と同様に教師の態度・姿勢を論述したが、教育者が、無条件の「受容」的信頼感と愛情をもってあらゆる学生・生徒・児童・幼児に接することが第一でありすべてである。この受容的人格は、先ず、何よりも教育者自らが養わなければならないものである。教育者がこのような受容的精神を養う程度に応じて学生のみならず教育者自身の人格の完成ももたらされるというところが重要である。教育者自身が先ず成長進歩していかなければならないのである。教育者には自己教育が求められているのである。

この教育者にとって最も大切な「受容的な態度」について、ロジャーズは以下の如く述べている。ところで、以下の文章の中で「経験的な学習」という言葉が出てくるが、その意味は、単なる無意味な暗記を中心とする学習ではなく、自らの経験によってその感情と知識によって真に血肉と化すような学習であって、それはやはり自主的な模索からもたらされるものであるとする。これを前提に読み進めていただければと思う。

「経験的な学習を促進していくことに成功をおさめる人たちに顕著にみられるもうひとつの態度は、受容的で学生を尊重し、学生の感情や意見を尊重していこうとする態度である。教師が個々の学習者を尊重し、学習者の中のいろいろな面での発展を尊重していくとき、経験的学習が行われる可能性はおおいに増加する。このような態度をもった教師は、目標を達成するときの満足感はもちろんのこと、新しい問題に接近していく学生たちの不安や躊躇も十分受容することができる。またこのような教師は、学生たちに時々見られる無感動や、目標達成のための間違っただけの努力、横道にそれていく知識に対する探求欲も受容できる。もしも教師が学習を促進する感情も、兄弟間の競争意識、権威に対する反感、適性に対する懸念、などの学習を妨害するような感情も、両方共に受容できるなら、その教師は本当に受容的な教師といえる。私が今述べていることは、学習者を種々な感情をもった、種々の可能性をもった不完全な人間として尊重することを意味している。それは自己の支配下におくような尊重の仕方ではなく、一個の独立した人格として尊重することである。学習者に対する教師の尊重や受容は、人間の能力に対する信頼を、形をもって示す表現なのである。」¹¹

現象の不完全な姿を批判したり、軽蔑したり、反感をもったりせず、その不完全をそのままあるがままに受け入れ、そして人間の本性における無限の可能性や能力を認め、一個の独立した人格として尊敬するその態度こそが「受容」なのである。逆の言い方をすれば、人間のその本性に対する尊敬の念がなければ、表面の不完全な姿そのままに無条件に受け入れることはできないであろう。上の文章は、「非指示的教授法」の内容でもあり、これに基く学習は従来の学習と異なり、真の経験的学習が成立するという意味でも教育上重要である。これは現代教育法におけるFD（ファカルティ・ディベロップメント）にも応用することができる内容である。FDに関しては又改めて別の機会に論述したいと考えている。

同著でロジャーズは教育における意味のある学習の条件でも、その一つに「無条件の積

極的尊重」(193 ページ) を述べている。これは従来ロジャーズが「受容」という概念で唱えてきたものであるが、分かりやすい表現で書かれてあるので、改めて次に引用する。セラピストとクライアントの関係を教師と学生・生徒・児童の関係に置き換えて読んでいただければと思う。

「第3の条件は、セラピストが、クライアントに対するあたたかい配慮 (caring) を経験するということである。この配慮は、相手を自分に従わせようとするものでもなければ、個人的な満足を求めようとするものでもない。それは、“もし、あなたがそのようにふるまうのならば、あなたのことを気をつけていましょう。”というのではなく、“私はいつも気をつけていますよ。”ということだけを示す雰囲気なのである。スタンダル (Standal) は、この態度がなんら価値の条件をとまなうものではないので、それを”無条件の積極的尊重”と称した。私はしばしば、治療的雰囲気のもつこの側面を記述するのに”受容”(“acceptance”) という用語を用いてきた。それは、クライアントの“よい”、積極的な成熟した、自信のある、社会的な感情の表出を受容すると同時に、否定的な、“悪い”、悲痛な、恐ろしい、異常な感情の表現をも受容することである。その人自身が、自由に感じたり、経験したり、それらの感情や経験の中に、その人自身の意味を見出すことを許容しながら、クライアントを自分とは別の (separate) 人間として受容し、配慮するということである。セラピストが、この無条件の積極的尊重という安全な感じを作り出す雰囲気を用意することができる程度に応じて、意味のある学習が行われるように思われる。」

「受容」という概念をスタンダルの「無条件の積極的尊重」という表現で、説明した文章である。

本論文でも繰り返し取り上げてきたものであるが、教育の世界においてもまたキャリア教育においても、その教育法の核心となるべき部分であるので、改めて解説を行う。

人間を尊敬するとか尊重するとかいう場合、通常は、ある条件 (職業や人柄など) を前提にすることが一般的である。しかし、ロジャーズの「受容」やこのスタンダルの「無条件の積極的尊重」というものは、そのような人間の表面の肩書きや地位や学歴で尊重するのではなく、いかに表面に受け入れがたい人間性が現れていても、批評することなく、もちろん軽蔑することなく、それをそのまま受け入れその人間の本性を尊敬しつつ自他一体の境地に至るといえるものである。

そういう意味では、ロジャーズの実践理論は革命的なものであるといえる。これは教育界においても革命的な人間観であり教育法になるものであるといえる。但し、人間の本性を本来神聖なるものであるとして教育法を打ちたてた教育者も多い。コメニウスやフレーベルそしてペスタロッチ、さらに神なる表現は使っていないが、モンテッソーリやデュエイがそうである。

私は別の論文 (平成 22 年度九州栄養福祉大学の研究紀要提出論文) でキャリア教育の根底となる人間観を、前述したが、教育史上大教育者として位置づけられているコメニウスやフレーベルやペスタロッチの人間観を中心に論述している。人間の本性を神なる絶対のものが、流れ入ってその人間の本性を構成していると彼らは共通に捉えている。併せて参照して頂きたい。モンテッソーリとデュエイに関しては次回のキャリア教育論で論じる計画である。

従来の教育は、ロジャーズの時代のみならず、現代においても、子供の悪いところは悔悟反省させて、矯正させるという教育法をとることが一般的である。その結果、子供の悪習慣・感情が改まったかという、決して教師の思感通りの教育的効果があがっているとは言い難いであろう。

悪をいくら指摘しても、悪は一時的には表面化しない場合もあるかもしれないが、その子供の魂に巣食って、ますます増殖していくのである。鞭や体罰そして厳罰に処するだけでは、子供は決してよくはならないのである。犯罪者がいくら牢獄に入れられ、刑罰を受けても再犯を繰り返すケースが多いのにも理由がある。それは、犯罪者本人が自らを犯罪を繰り返す罪人だと思ふ自己蔑視の気持ちが大きいのと、周りの人がその犯罪者を見る目が、やはり犯罪者であり悪い人間であると軽蔑の念で見るところからである。

ロジャーズの人間観がカウンセリングにおいても教育においても革命的なのは、そのような、現象的・表面的には決して尊敬するに値しないような姿をそして感情を表出させている人間に対しても、尊重し尊敬するということころなのである。

しかし現実に、その場やそのような姿に直面したとき、本当に尊重し尊敬できるかという、それは決して生易しいことではない。それができるとすれば、ロジャースがもっているような、人間の種としての本来性に対する絶対的そして確信的な信頼が必要である。人間というもののその本質に対する根本的な信頼であり、尊敬なのである。それがあって初めて、善も悪も人間の表面に現れたものは、一時的な現象であり本当の姿ではないと思えるのである。そのとき善悪の感情をあるがままで、そのまま受け入れることができるのである。

ロジャーズの文に戻るが、このような「受容」・「無条件の積極的尊重」の心があって初めて、次の「共感的理解」もできるのである。次に引用する。前と同様に、セラピストを教師にクライアントを学生・生徒・児童に置き換えて読んでいただければと思う。

「セラピストのための第4の条件は、セラピストが、クライアントが内面からみているままだに、その世界を適切に共感的に理解し、経験していることである。クライアントの（私的な）世界を、あたかも、自分自身のものであるかのように感じ、しかも、この“あたかも、……のように”（“as if”）という特質が常に失われないということ。—これが共感であり、しかもセラピストにとっては本質的なものである。クライアントの怒りや恐怖あるいは混乱等を、あたかも自分自身のものであるかのように感じながら、しかも、自分の怒り、恐怖、混乱が、その中に一緒になっていないこと、それが今叙述しようとしている条件である。セラピストに、クライアントの世界がこのようにはっきりしてきて、セラピストがそこで自由の動きまわれるようになったときはじめて、クライアントにはっきり分かっていることをセラピストが理解でき、それをクライアントに伝えることができる。クライアント自身、まだほとんど気付いていないような経験の意味を、ことばで伝えてやることもできる。このように内部に入り込む共感がセラピストには重要であるということは、すでにフィードラー（Fiedler）の研究で指摘されている。その研究では、経験を積んだセラピストがつくりだす関係として、次の項目が重視されている。

セラピストは、患者の感情を十分に理解できること。

セラピストは、患者のいうことに対して。少しのうたがいがも持たないこと。
セラピストの発言は、そのときの患者の考えていることや気分ぴったりあっていること。
セラピストの声の調子は、患者の感情をそっくりそのままいっしょに感じあうことを伝えていること。」¹²

この「共感的理解」の解説の中で、最も重要な箇所は、クライアントの感情をあたかも自分自身のものであるかのように感じながら、しかも、その感情に捉われ飲み込まれないようにしなければならないという点である。

宗教家のような同悲の心を持ちながらも、科学者のような冷静客観的な理性を併せ持つことがセラピストに要求されるのである。

このようなセラピストの共感的理解によって、患者は今まで親や教師や世間から常に評価され分析され、ついに本来の自分との乖離から無理を重ねてきた重圧の中で、自らの心を貝のように閉じてしまっていた状態から開放されるのである。

そのとき、コンプレックス（錯綜した心理）が消えるのである。そして、本来の人間性の内部に潜在していた主体的積極的でしかも柔軟性にとんだ人間関係能力が自信と共に甦ってくるのである。

しかし本来は、そのような厳しいコンプレックスが醸成される前に、教育の力で人間をより健全に導かねばならない。人間尊重の哲学によって教育は再生されなければならないし、現在のキャリア教育も推進されなければならないと考えるのである。

次に、私自身の教育実践例を紹介させて頂きたい。

3. 私の取り扱った教育事例

この事例は非行に関係するものである。人間への信頼が生徒自身の自己信頼を生み、自己信頼を持つものが真に他者への尊重の念を培うものであるということを証明する事例である。

私が赴任したある学校で、中学時代総連合番長として鳴らした生徒の事例である。彼は、中学 3 年生のときに、ある暴力団から勧誘を受け、君なら必ずこの業界で成功すると折り紙をつけられた生徒であった。その噂にたがわず、最初の授業で、彼の人相風体を見ただけで、中学校時代鳴らしてきた生徒であることがわかった。

彼に限ったことではないが、そのような生徒は、先に名前を覚える必要がある。その注意するときに「オイ」とか「お前」とか言っては効き目が薄いのである。名前を言って注意するとほとんどの生徒が驚いたように耳を傾けるものである。

何故なら、彼らは今までいやというほど親や教師から注意を受けてきているので、少々のことでは効き目が無いのである。では、なぜ名前を呼べば少しは効き目があるのかと言うと、まず、授業が始まったばかりで教師が自分の名前を覚えている等とは思っていないからである。それこそ、悪い生徒だと思われ続けてきた者であれば尚更である。特に彼は軽蔑され馬鹿にされ不良と呼ばれてきて腕力だけで番長となってきた生徒である。そのよ

うな彼らが「オイ・お前」では、やはり先生に軽蔑されていると受け取るからである。

注意するにも名前と呼ばれるという事はそれだけ尊重されたと彼らは理解するのである。軽蔑され続けてきた生徒であればその尊重されたという受け止め方は、普通の生徒の比ではないのである。

あらゆる機会を通じて、その尊重しているという態度を示していく必要があるのである。その生徒に関しては、度々授業が終わってから、教室や職員室に呼んで話をした。これも、それだけ君の事を重要視して認めているのであるというメッセージを送るためである。

その彼との話の中で彼の中学時代の事が話題になったことがある。中学時代はもちろん先生達から当然ではあるが、不良だと言われていたということがあったが、その内容を聞いてみると、毎朝、校門に立っている先生たちの前を、加えタバコでバイクに乗って学校に入って行っていたということであった。もちろん法にも違反している。

先生たちは注意をしなかったのかと聞くと、「注意なんかしませんよ」ということであった。彼の顔つきや体格そして態度からして当然とも思えた。

私はそれを聞いたとき、ある本に書かれていた不良少年を更生させた話を思い出したのである。そして私は彼にこう言ったのである。

「君は中学生にも拘らず、先生の前でもそれ程大胆な行動ができるというのは、君は決して単なるただの不良ではない。世が世なら、君は幡随院長兵衛ばんずいじんか清水次郎長のような義理と人情に厚い大親分といわれた人物になったであろう。君は本当は誠に男らしい人物である。中学校の先生は、君のその男らしいすごさがわからなかったのであろう」と。

妙な褒め方であるが、決して君は不良ではないということがポイントである。そして本当は実に男らしい人物なのであると強く認めたことである。

この言葉は、彼の人生にとって、一番の褒め言葉であったのである。ただの不良と言われ続けてきて、成績でも落ちこぼれてきた彼にとっては、学校の教師から馬鹿にされこそすれ、今まで学校で褒められたことも認められたこともなかったのである。しかし、彼はもともと男として腕力には自信があり、しかも今回は真に男らしい男と教育の世界で認められたのであるから、暴力団から認められる以上に彼にとっては、人生の栄光を手にしたようなものであったであろう。

それ以来、彼は自分自身に対して徐々に自信を持つようになったのである。少なくとも私の授業では席についており、話も聞いていた（彼にとってはこれだけでも大変な努力であり、信頼してくれる先生を裏切らないという態度であったと思われる）。しかし、他の授業では、教室のあらゆるところで、また教壇の前でも、平気で授業中ずっとごろ寝していたようである。

ここで若干解説を加えれば、問題は明らかに問題行動を取ってきている不良学生を尊重して褒めることができるかどうかである。いくら、人間の本性を尊敬してあるがままの人間を批判分析することなく、受け入れるといっても、現実は無免許でくわえタバコの無法中学生を尊重できるかという事である。私がその場にいたら当然厳しく注意したであろう。ルール違反している生徒を注意しないのは、生徒の人間性の本質を悪と見て逆に恐れるからでもある。注意したら何を言われ何をされるかわからないと思うからである。

人間の本性を善なるものと信じ間違った行動と分離するからこそ、注意できるのである。

しかし、それには、やはりロジャーズ流にいえば根本的な人間の価値に対する尊敬の念がなければならぬだろうし、コメニウスやフレーベルそしてペスタロッチらが持っている人間の本性は神なる神聖が宿るという人間観がなければならぬであろう。それが無いと、無条件の「受容」は難しいものがあると思われる。悪いところばかり目に付いて、良いところが中々見えてこないものであるからである。

再びその高校生の事例を続ける。

ある日、彼のクラスの授業に行く前に、校内放送が流れていた。その内容は、本学に対する妊婦さんのお礼の電話であった。

その妊婦さんが今朝バスに乗ったとき満員状態で誰も席を譲ってくれなかったのに、おたくの高校生が優しくにっこり笑って席を譲ってくれました。男子高校生がそのような優しい思いやりのある行動を取るとは、本当に最近珍しい気持ちのよいことでありましたので、その生徒の名前はわかりませんが、そのような生徒を指導している学校にもお礼を申し上げたいという事で電話しましたという内容であった。

いい話だと思って、その話を授業中にしていると、その男子生徒なる者は元総連合番長の彼であったというのがわかったのである。彼は終始、はずかしそうに下を向いていたのを覚えている。

このように、自己信頼の心は必ず他者への尊重の心を育むのである。高校にいる間彼の他への暴力ももちろんなくなっていた。このように「お年寄りや妊婦さんに席を譲りましょう」というようなマナー教育でも、先ず、その子ども自身が自らを信頼できるようにすることが先決であるといえる。

彼が卒業して訪ねてきたことがある。そのとき彼は、俺は先生から教わったことで決して忘れられない言葉があるというのである。それを聞いてみると次の内容であった。

「君たちは、成績でいくら落ちこぼれたからといって、魂まで落ちこぼれてはいけない」という言葉であった。彼は、それで自分は決して落ちこぼれでない、という意識が形成されていったのである。

それは、成績だけがすべてではない、人間には魂の部分があるという事を、彼らに知らせるための言葉であった。みんなは決して人間として落ちこぼれていない。今まで、彼らは、成績だけで人間性まで駄目だと評価されてきたからである。

人間性と成績は別であるという事を知るだけで、彼らにとってはひとつの希望なのである。

余談であるが、彼らはほとんど中に何も入っていないカバンを持って通学している。私は当初不思議に思ってその理由を聞いたことがある。その理由は、「普通の高校生のように、中に教科書を入れて膨れたカバンを持って通学していて、そして成績が悪いのでは格好がつかない」という事であった。私は、妙に頷けたものであった。彼らも当然であるが、人間としての自尊心を持ちたいのである。

成績が悪いのは、人生において既に落ちこぼれてしまっているという世間や社会一般の評価によって、自己に対する低い自己概念が出来上がってしまっているのである。彼らにとっては、カバンに教科書を入れないのは、最後に自尊心の砦であったからである。

どんな子供でも認められたいのであり、また褒められたいのである。そして尊敬された

いのである。もちろん大人でも然りである。しかし、表面だけの出来栄だけを認めるとなると、子供は所詮未熟なものであるから、親や教師からみてそれ程認め褒めるものは少ないのである。又成績だけを評価するという事になれば、多くの子供が認められることはなくなるであろう。従来の教育が逆に子供の自己評価を低める役割を果たしているとするれば、教育の根本から見直さなければならないであろう。

しかし、いざ認めるということ、信頼するということを実践するとなると中々難しいものである。

たとえ、人格は未熟でも注意しなければならないことが多くても、やはり本質的に子供の本性に対する尊重・尊敬の念を日々深めながら、そして人間としての包容力を染めながら接して行くしかないと思われる。そういう意味では、教育とは、子供によって教育者自信が成長せしめられるものでもあり、共に人格完成の道を歩むものであるといってもよいであろう。

この認めるという事について、ロジャーズ自身の体験談をもって終わりにしたい。「人間尊重の心理学—我が人生と思想を語る—」（創元社刊 1984年）の20頁より引用する。

「私が学びとってきたことで、次に手短かに述べたいと思うのは、皆さんの前に出すことを誇らしくは思えない事柄であります。私という人間が認められ受けとめられない時、何か自分が小さくなってしまうように感じ、私の行動がその感情によって影響を受けてしまいます。自分が賞賛を受けている時は、花開きのびのびとして、面白い人間です。敵意にみちた受容的でない集団の中では、ちっぽけな人間になります。人々は、この人が偉大な評価を得てきたのはなぜなのだろうと不思議に思うほどです。私はどんな集団においても動かされないだけの強さを持ちたいと願いましたが、温かい興味深いグループにいる時と、攻撃的で冷たいグループにいる時では全く異なります。

このように、認め愛すること、認められ愛されることは成長を促進する経験です。人間は勝手な愛され方ではなく、心から愛される時、開花した独自の自己を発達させます。他者を真に愛する人は、そのことによって豊かになります。少なくともそれは私の経験です。」

カウンセリングの大家であるカール・ロジャーズにして然りである。敵意や不信に満ちた雰囲気や環境の中では、それが学校であろうと家庭であろうと人は健全には育たないのである。人はいかに認められ褒められることで、人間としての自信も意欲もそして偉大な業績も上げることができるかという事である。もし、そのように認められ褒められるということが人間に降り注ぐことがなかったならば、その人間の世界は暗黒の世界となり、そこには、決して人間の進歩もないであろうし、魂の真の成長もなかったであろう。

暗い湿気のあるところに奇妙な歪んだ植物が育つのである。人間も生物界も同様である。

終わりに

今回の論文は、ロジャーズ・カウンセリング理論をベースにして、ロジャーズ自身が想定していなかった個人への教育法、および現代におけるキャリア教育法的展開を試みたものである。

他者を敬う精神は、宗教的には愛や慈悲と呼ばれるものであろう。また、この他者を敬

う心こそ人間関係の原点であり、人格完成の目標であり、大きくは世界平和の根本ともなるものであろう。

他者を敬う心は社会国家人類への奉仕の心も養うであろう。この世界は生かしあいの世界であることを認識するからである。

人は何のために生きているのか。それは、自他尊重の調和の世界を目指し、その中で、自他ともなる成長と人格完成を目指しているのであろう。ロジャーズ・カウンセリングが到達した自他一体の法悦境こそ、本来の人間社会の姿であり、実相であるといえる。

前述した教育事例は、深き自己信頼（自敬）の心は、他者尊重（他敬）の心を養うという事の証明である。これは、ロジャーズ理論の根底をなすものでもある。このような状態を本学の建学の精神で言えば親和の心というものになるであろう。

調和の中から、真の建設的なものが生まれるであろう。それ故にこそ、教育界でも経済界でも最も求められている対人関係能力（コミュニケーション能力）を中心とするキャリア教育が今最も求められているのである。

子供のその自己信頼の心を養うには、先ず教育に携わる者自らが、学生をそして他を敬い尊重する心を養わなければならないと思う。そういう意味では、逆説的ではあるが、教育者自らが高まることによって、逆に教育者が子供に教え導かれるともいえる。広い人間性が培われるのは先ず教育者の方である。

明治維新のとき、長州藩における思想的先駆者で、明治の元勳（伊藤博文・山県有朋・井上馨など）を教育した松下村塾の吉田松陰先生は、上から塾生を指導するのではなく、塾生たちと共に学ぶことをモットーとしていた。当時、身分の低い一足軽の子供であった伊藤博文を評して「彼には周旋の才がある」とその彼独自のものを見つけそして認めていた。後に初代内閣総理大臣となった人物である。

認めるという事は、その子供のどこかに光を見出すことである。見出された光は、その子供の中で静かに成長しそしていつか社会に貢献する実力となって花開くときが来るのである。

信頼するという事は、その子供の中で静かに自己信頼の心を育みそして主体性や積極性（意欲）そして柔軟性や協調性として開花するのである。

カウンセリングでいうところの「共感的理解」というのは自他一体の境地であろう。相手の向上を自分の向上と受け止め、相手の喜びを我が喜びとする（仏教ではこれを「喜心を行ずる」といって仏心の中でも最高のものと位置づけられている。但し、これは四つの仏の心である慈悲喜捨の中でも、その実践において最も難しいものとされてはいるが。

そしてロジャーズ・カウンセリングにおける「受容・無条件の積極的尊重」の心で深く子供を信頼し、あらゆる学生を受け止めていくことができれば、おのずと子供の光る部分が見えるようになり、それを認めることで学生の本来の主体性と自己信頼を構築していくことになるのであろう。そこにキャリア教育方法論の新たな出発点がある。

第2章 キャリア教育方法論の新たな視座 (2)

—組織における人間関係形成論（コミュニケーション論）を中心に—

はじめに

前述のロジャーズのカウンセリング理論を中心にしたキャリア教育論に続いて、今回の論文は前回と同様にキャリア教育方法論としての職場における実践的「人間関係形成論」となる。

前回の論文でも解説したが、キャリア教育及びキャリアガイダンスが小中高の教育課程における重要な実践課題となっており、産官学にわたって強く提唱されている教育内容であるのは前回の研究論文で詳述したのでここでは割愛する。

ただし、前回の論文はロジャーズの来談者（クライアント）中心療法の理論を学生・生徒に対するキャリア教育の実践的応用論として論述したが、今回の論文は、組織心理学の成果を踏まえつつ、ロジャーズの理論も引用しながら、職場における人間関係形成への実践的方法論として論述した。

キャリア教育の中でも、特に企業やあらゆる組織が最も強く要望している内容が「人間関係形成力（コミュニケーション能力）」の育成である。この企業にとって誠に重要な部分である「コミュニケーション能力」をいかに形成するかということを論ずるにあたって先ずはつきりさせておかなければならないことがある。

一口に「コミュニケーション能力」といっても仕事上におけるコミュニケーションと仕事以外でのコミュニケーションでは人間関係の本質においては共通するものがあるが、その人間関係の厳しさにおいて仕事上の人間関係に勝るものはないと言える。

仕事場以外での人間関係は、たとえばサークルにせよ友人にせよ、ある程度趣味や志向また性格的に共有できる人間が対象である。嫌いな人やそりが合わない人とは積極的に人間関係を構築する必要はない。そういう意味では、職場における人間関係とは根本的に異なるといえる。

職場は好むと好まざるとにかかわらず、あらゆる考え方や性格そして立場（役職）の人々からなる世界である。このような職場において、協働していくことが義務付けられている世界であるからこそ、真の意味でコミュニケーションが必要なのである。

このコミュニケーション能力が社会から強く求められている背景には、色々あるであろうが、一つには、現実の仕事現場において協働する上でのコミュニケーションがうまくいかない社員が増加しているからであろう。

その背景・原因というものを具体的に考察していくが、その前にその論点を以下列挙しておく。

- ① 職業意識の形成が難しいと（教育的・社会的・世代間の価値観の相違等による影響による職業意識形成が難しいケース）、仕事への熱意や職場における人間関係形成力がそもそも育ちにくい
- ② 自信（組織心理学では自信の前提となる「自己価値」や「自己概念」）の低下からくる人間関係形成力の低下

上記①は、更に 3 点に分けて考察した。②の点については、産業心理学や社会心理学の成果の上に成立してきた組織心理学の成果に基づく内容を中心に論述した。論文のまとめとして、最後に、人間関係形成の実践的方策として、ロジャーズの「人間関係論」を中心に論述した。

① の職業意識の低下の原因・背景と考えられるものを論述していく。

第一に、青少年の仕事・職業に対する自覚の希薄化である。通常職業意識と呼ばれているものである。この職業意識の低下は仕事に対する熱意や責任感の低下につながるのは当然であろう。仕事に対する熱意や責任感の低下は職場における人間関係の前提が希薄になることを意味する。職場における人間関係とは仕事を通じての人間関係であり、仕事を離れての人間関係一般ではない。そもそも仕事に対する意欲や熱意がない者を企業は求めてはいないからである。

社会人になることは同時に職に就くことであり、そのために学校で勉強しているというのは、一般的常識的に従来から共有されていた社会的通念であり自明の理であったのは間違いないであろう。

しかし、ニート (**N**ot in **E**ducation, **E**mployment or **T**raining) やフリーターに見られるように、この自明ともいべき社会通念上の大前提が揺らいできたことは事実である。

ニートやフリーターの増加にはバブル崩壊後のわが国における経済事情が大きく変化してきたことにも原因があると考えられる。

終身雇用を前提とした日本的雇用慣行が崩壊していく中で、大卒者の新規採用が減少し、更に非正規社員が増加しているにもかかわらず、中途採用というものの社会的コンセンサスと社会システムが、わが国では雇用慣行上成立していないという原因がある。

しかし、このニート・フリーターの増加と職場におけるコミュニケーション力の低下した社員の増加、更には就業後 2~3 年で転職する者の増加には上記のような経済的要因だけでないものがある。

その一つとして、小中高を通じて学校教育が仕事を通じて社会に貢献するところの社会人を育成することから離れて、より高い学校への進学のための勉強の色彩が強くなって来たことが言えるであろう。しかも大学進学率が 50%を超え専門学校進学まで含めると約 8 割に達する教育の大衆化というほどの現状では、いよいよその傾向は強くなっていると考えられる。

学校において「落ちこぼれ」という言葉が生まれてきたように、この進学における負け組みは、あたかも人生の出世コースから落ちこぼれていったものとして見なされる社会的・教育的風潮が形成されてきたことが大きい。

勉強と教育の目的が、より高いレベルの学校に入学するためのものとなることによって、学校教育が最終的に職業と直結しなくなってきた一つの背景と考えられる。その結果、職業意識の低下につながっていったと考えられる。

この学校教育における進学のための進学教育においては、基本的な人間関係が形成されるのは難しいものがある。たとえ「勝ち組」においてさえ、友達はライバルであり、競争相手になるケースも多い。「勝ち組」に残らなければ、人生の出世レースに敗北することになるのである。

また、多くのフリーターやニートに高校中退者だけでなく高学歴の者がいるのも故あることである。どの段階かは別として（小学校の段階もあれば大学の段階でも負け組みになる）、負け組みとなって自信と意欲を喪失し、適切な職業選択ができなくなったものも多い。これは、上記のポイント②のケースであるが、これは①の後に詳述する。

ここでは、人間関係形成の前提である信頼関係の構築がそもそも難しい教育環境であるということを理解していただければと思う。

高学歴者の場合は、エリート志向は高いのだが、高いレベルの企業は、一方的買い手市場（買い手の企業が採用において優位である労働市場）であり、そのレベルの企業に採用されなかったからといって、優良企業以外の選択ができなくて失業しているケースも多い。一流企業に入るという事だけを仕事と人生の目標となってきたからである。

エリートコースのみを目指して勉強してきたものの悲哀がここにある。そもそも何のために職業があるのか、仕事を通じて何を実現するのか、人間が生きて生活するということはどういうことか、自分の社会的使命は何か、というような事を真剣に考えることもなくまた教えられてもこなかったのである。

コミュニケーション力の前提には、先ず明確な職業意識がなくてはならない。この職業意識があつてこそ職場において人間関係を尊重し形成する動機が形成されていくのである。

第二に、社会的・経済的分業が時間的にもその速さを増し、また空間的にもその広がり国内のみならず世界的規模で拡大していることが言える。その結果、経済社会は情報化・グローバル化の急速な進展の中で、経済はより高度化・専門化・細分化していつている。

それは同時に職業そのものの社会的分化と専門化・高度化・細分化をもたらし、小中高生にとっては職業というものがいよいよ身近なものとして感じられないものとなってきたということが言える。ここにまた、職業意識の形成が困難になっている一因がある。

前述したように勉強することと職業を選択し仕事をするところがますます大きく乖離していく中で職業意識の形成はますます困難な状況になってきたということである。

現在、小中高大を通じてインターンシップ制度が幅広く行われているが、これだけ細分化そして専門化・高度化された職業を直に体験し把握するのは厳しいものがある。しかも、1週間前後の職場体験では、職業を理解し仕事の価値を理解するには限界がある。

ここに現在、産官民をあげてキャリア教育がより強く提唱されている背景があると同時に、逆にキャリア教育の難しさも存するのである。

このような職業意識の形成が実に困難な状況の中で、種々の職場におけるコミュニケーション能力といっても、学校の現場では、何をどのようにしたら、そのようなコミュニケーション能力を育成できるのか判然としないというのが実態であろう。そもそも職場における人間関係と一般生活上の人間関係との明確な区別もなされてはいないのが現状である。

この職業意識の低下が、社会生活の基盤をなす職業への誠意や熱意の希薄化をもたらしているだけでなく、同時に職場における人間関係への誠意と熱意の希薄化にも繋がっているとも言える。なぜ職場での人間関係が重要なのかもわからなくなるのである。

第三に、これも教育上の問題であるが、現代の教育が個人主義的教育を前提としていることがあげられる。それに加えて、世代間において仕事に関するまた人間関係に関する価値観の違いがある。

人間は個人として尊重されるとともに、本来はともに協力して社会を形成発展させていく「社会的存在」として尊重されねばならない。

人間は生まれるときから自力で生きてはいけないのである。父母の愛はいうまでもなく社会に存在するあらゆる制度や仕組み、そして他のすべての人々の努力によって成立している経済的社会的なすべてのものの多大な恩恵の中で生かされているのである。

同時に、人間は天地万物によっても生かされている「自然的存在」とも言える。

更に、この社会的恩恵の中には先人たちの命をささげた努力のおかげもある。そこに文化・文明も発達してきたのである。そういう意味では人間は「歴史的・文化的存在」でもある。

人間は、ただ単に一個の肉体的な個人として存在しているだけではないのである。一個の肉体的存在を超えて、歴史を貫く時間的長さを持ち、人類と自然と共に生かしあっている空間的広がりを持つ共存共生的存在なのである。しかも社会を共に構成し共に発展させている社会的存在である。

この人間の根本認識が教育上把握されていないところに、そもそも人間関係形成の困難さがある。別々の個と個が対立相克したり、ただ単に協力提携したりする存在なのではないのである。その本性として、元来分ち難く一体といてよい共同的（協働的）な社会的存在なのである。

それ故、他を搾取し奴隷化することで個人でも国家でも永遠に栄えることはできないのである。それは、人類の歴史が証明している。

もう一つは、世代間の価値観の相違である。中でも最も大きなものと思われるのは、長幼の序が根本的に崩れていったことである。これの象徴が、言葉使いである。先ず学校の生徒は教師に敬語をほとんど使わない。面接のときはさすがに敬語を誰でも使用するが、付け焼刃であるため、大学生でも「～ていうか」などの表現を平気で面接時に使う学生もいる。

特に日本は礼儀を重んじる国柄であり国民性であった。それが、現代において根本的に崩れてきたところに職場における人間関係の入り口の段階で、信頼関係の構築における失敗の原因の一つがある。

今現在、わが国においてコミュニケーション能力が最も社員に求められる能力であるということは、それだけわが国における人間関係の基本的なマナーや信頼関係の構築が難しくなってきたということの逆証明である。

コミュニケーションの入り口となるものは、挨拶や言葉使いなどの基本的な礼儀である。これがなくては、少なくとも会社組織の中核を占める現在の中高年幹部職員とのコミュニケーションは難しいであろう。

経営の神様といわれた松下電器（ナショナル電気）創業者の故松下幸之助氏が、その著「人生と仕事について知っておいてほしいこと」の中で礼儀について次のように言っています。

「礼儀を失わず、相手を尊重した誠意をもって言うべきことを言う。そうした仕事のできる会社こそ、常に新しく、常に澁刺とした会社であり、望ましい会社といえるのではないか。」¹³

更に松下氏は別の著書「社員心得帳」(PHP 文庫)で次のように語っている。

「私は、礼儀作法というものは、決して堅苦しいものでも、単なる形式でもないと思います。それはいわば、社会生活における『潤滑油』のようなものでないでしょうか。

機械と機械がかみ合っとうごうと回るとき、潤滑油がなければ、摩擦が起こり火花が散ったりして、機械は早く傷んでしまいます。それと同じように、人間と人間の間にも、潤滑油がいると思うのです。

性別や年齢、ものの考え方など、いろいろの面で異なる人々が相寄って仕事をしているのが職場です。したがって、そこにはやはりお互いの間を滑らかに支障なく動かすための潤滑油がいるわけです。その役割を果たすのが礼儀作法だと思うのです。

ですから、礼儀作法というものは、当然心のこもったものでなければなりません、心に思っているだけでは、潤滑油とはなり得ません。やはり形にあらわし、相手に伝わりやすくしてこそはじめて生きてくるのです。そういう心と形の両面があいまった適切な職場の礼儀作法というものを早く身につけることが、新入社員として仕事をしていく上できわめて大切だといえましょう。」¹⁴

少々引用が長くなったが、礼儀も形ではなく心のこもったものでなければならないということが重要である。

日本における武道は“礼に始まって礼に終わる”と言われているが、まさに人間関係も礼に始まって礼に終わるといっても過言ではない。昔から親しき仲にも礼儀ありと言われているように礼儀は人間関係の原点であり、そして始めであり終わりである。礼に関しては私の別の論文「キャリア形成論」(平成 23 年度九州栄養福祉大学研究紀要提出論文)の中のキャリア教育としての面接論に詳述しているので参考にいただければと思う。

松下氏がその人間関係における潤滑油としての礼儀作法に続けて、「相手を尊重した誠意をもって言うべきことを言う」と述べているが、これもきわめて重要な箇所である。職場はただの遊びやスポーツのサークルではない。一定の共通目標実現のために各メンバーが一致団結協力して取り組んでいるだけでなく、会社の存亡を賭けた日々戦いの場でもあるのである。

そこに働くものは、日々改善を心がけながら熱意と誠意をもって前向きに取り組まなければならない戦場でもある。部下として上からの指示に従うのは当然であるが、会社の発展につながると思う案や計画は積極的に上司に上申することも必要なのである。

そのときにも礼を失してはいかなる上申も通らないであろう。あくまで、その礼儀もただの形式ではなく上司に対する敬意と尊重の念を持って接し、その上で上申しなければならない。本来礼は形式ではなく相手を尊重する心が態度となって表れたものである。

それと同時に、仕事上のコミュニケーションとは単なる会話でも議論でもない。会社の発展のために関係者の間での意見の一致に向けて調整する作業でもある。相手が上司であれ誰であれ、相手を尊重する姿勢が重要な意見調整の鍵となるのである。その尊重の姿勢は本当に心からのものであれば、礼だけではなく、必ずその人の言動に現れるものである。そこに人間関係における仕事上の信頼関係が構築されるのである。その信頼関係こそが仕事上における人間関係の基礎となる。

その信頼に基づく人間関係における人間尊重の心をどのように構築するか。またそもそ

も人間尊重の心とはどういうものなのか。この「人間尊重」を中心にした人間関係形成論を論ずるにあたって、今回もロジャーズの理論をベースにした。詳しくは本文で論ずる。

この人間尊重の姿勢は仕事のみならずあらゆる人間関係の原点でもある。礼儀作法も真の意味でこの人間尊重の心がなければ、それは虚礼であって、仕事という真剣勝負の場では通用しないのである。

ここで再び価値観の違いに戻るが、もう一つの大きな世代間に於ける価値観の違いに、労働そのものに対する世代間の考え方の違いがある。

現代における若者たちに広くみられる仕事観は、仕事そのものの意義や価値に重点を置くのではなく、仕事から得られる報酬や労働時間や有給休暇などの労働に付随した労働条件・待遇、そして、これらに基づく余暇の活用も含めたものを重視する傾向がうかがわれる。

「勤勉」や仕事から得られる充実感・満足感が尊重された今までの日本人の価値観を持つ世代と、余暇と老後の生活の充実に価値観を置いている世代との相違の中から、職場におけるコミュニケーションの一つの接点がいにくいところが生じている。仕事以外で人生の満足感を得ることというような価値観である。これは、どちらかといえばアメリカ的な労働価値観であろう。もちろんアメリカ人の中でも仕事の中に人生における充実感や満足感を得ることを目的としているものは多いと思う。

サミュエルソンやスティグリッツなどのノーベル経済学者などを中心とするアメリカにおける経済学でも余暇は「効用（満足感を与えるもの）」とされ、労働は「不効用（不満足感を与えるもの）」とされている。

しかし、現代の多くの青年に見られるように、労働を生活の満足のための手段と考えるところからは仕事そのものへの誠意や熱意は生まれにくいであろう。誠意や熱意と職場における人間関係はコインの表と裏の関係である。仕事に対する誠意や熱意が希薄なところでは、真の意味で職場における人間関係は構築されにくいであろう。仕事に身が入っていないということ自体が、仕事場で評価されない要因となる。仕事で評価されないことが職場での人間関係の基盤が弱くなるのである。

繰り返すが、この点こそが一般的な人間関係と職場における人間関係との根本的相違なのである。

以上見てきたように種々の教育的・社会的・経済的な要因によって職場における人間関係の形成はまことに難しいものとなっているのである。企業が「コミュニケーション能力」・「協調性」など社員に対する望ましい姿勢として筆頭に上げているのも蓋し当然といえる。そして更には経済産業省が「就業基礎力」の中で「ストレス耐性」までをあげているのには興味を引かれる。

仕事そのものに充実感を求めている者は、仕事によるストレスや職場の人間関係から生じるストレスも生じやすくなるのではないかと考えられる。

今回の論文もロジャーズの著である「人間関係論」を中心に論じていくが、職場における人間関係論は当然それだけで終わるものではないし、また補えるものでもないということをお先ず述べておく。しかし、前述したが、「人間尊重」という人間関係の原点に関する基本姿勢については大いにロジャーズ心理学・カウンセリング理論に学ぶところ大なのであ

る。

今回このロジャーズにおける「人間尊重」の哲学の真髄とその精神がどのように職場における人間関係や仕事そのものに役立つかを論ずると共に、仕事そのものの考え方いわゆる「職業論」も併せて論ずる。

仕事上の人間関係には、仕事そのものに対する考え方（職業観・仕事観）が大きく関係してくるからである。尚この「職業論」については九州栄養福祉大学研究紀要論文「キャリア教育論（2）—天職論の根底にある職業観・仕事観を中心に—」（平成 23 年度九州栄養福祉大学提出論文）も併せて参考にさせていただければと思う。

1. 組織心理学におけるコミュニケーションとは

人間が社会生活を送り社会的に仕事をしていく以上、必ず相手がおり、他の人がいる。他の人間との関わりなくして仕事は成立しないし、人間社会も成立しない。

そのことがまさしく、人間は本来的に「社会的存在」であることを示している。人間が仕事を通じて社会人として生きていくということは、この人間の社会的存在としての本来性を自覚したところから出発する必要がある。

職場における人間関係とは、その人間の本来性からいって、もともと協働することで成り立つ関係であるといえる。

しかし現実の職場は、互いに意見も性格も考え方も異なる集団であり組織である。皆が協調的でそして親切で、協働が円滑に行われるとは限らない。むしろ、それが難しいケースの方が多いと思われる。

もつとも、これだけ企業がコミュニケーション能力を求めているということは、それができる人間は少ないし、教育的環境を整えるのも難しいからであろう。

これだけ、産官民を挙げてキャリア教育が唱えられ、特にコミュニケーション能力の育成が提唱されているが、現実の育成となれば、それは中々難しいものがある。

いずれにしても、現実の職場では、好むと好まざるとに関わらず、嫌いな人間や感情的に受け入れられない人間とも一緒に仕事をして協力していかなければならないのである。前述したように、ここに、職場における人間関係と、通常の間人間関係（友人関係・家族関係・サークルでの人間関係など）と根本的に異なる人間関係があるのである。

この職場におけるコミュニケーションの定義を、組織心理学に於ける定義から先ず引用する。林伸二著「組織心理学」より抜粋すると、

「このコミュニケーションとはそもそも『メッセージ（情報）を交換するプロセス』のことだ。個人間ではなく、集団や組織の内部で行われているコミュニケーションはより複雑で、それは『環境不確実性を処理するために（メンバーたちや役割が）相互依存しあっている関係のネットワークの中でメッセージ（情報）を創造し交換するプロセス』をいう。」

15

先ず、この文章の中にある「環境不確実性」という言葉を解説する。それぞれの職場ではお互いに共通の情報を常に共有しているわけではない。企業のおかれている環境（その

市場動向など）は常に変化しており、その変化は予測することが難しい場合が多い（環境不確実性）。そのような企業を取り巻く環境の不確実な状況の中で、企業は生き残りを賭けて常に戦っていかなければならない。

そのような企業組織の現状における職場（現場）は、当然日常決まりきったルーティンワークだけでなく、従業員は積極的にそして主体的更に柔軟に対応していく能力が求められる。

組織は、あらゆる生命体と同様に、変化常なき環境の中で、生きて活動しているのである。基本的にどの部署であれ、企業（組織）は常に戦っているということを自明の理としなければならない。そういう意味で、いかなる部署といえども安穩としていては、組織は生存し続けることはできないのである。

そのような職場において、従業員間で協働する場合、それが上下の関係であれ横の関係であれ、いずれにせよ情報を交換しなければならない。この場合、意思の疎通を図るだけでなく、業務を迅速に遂行しなければならないケースなど、相手にその情報を正確に伝えその情報を共有するだけでなく、内容によっては独自に企画（創造）したものをもち、相手を説得したりしなければならない場合もある。それらすべてを含めて情報を創造し交換するということになる。

組織におけるコミュニケーションとは、そういうことである。単なる人間関係上のコミュニケーションではないのである。

以上に加えて、職場におけるコミュニケーションの形態は、大きく 3 つに分けることができる。これも、同書「組織心理学」の内容¹⁶を参考にしてその概要を述べることにする。

仕事目標達成が公式的か非公式かで、公式的コミュニケーションと非公式コミュニケーションに分類する。次に、コミュニケーションの流れから、階層的上下関係のコミュニケーションと斜めの（異なる集団・部門の上位者や下位者との間の）コミュニケーション、更に横の（同僚間の）コミュニケーションに分ける。

リーダーのコミュニケーション行動では、以下の 4 つに分類する。

- ① 効率的コミュニケーション（情報が必要に応じて入手できる等の組織目標達成のための効率的・有益的コミュニケーション）
- ② 規制的コミュニケーション（集権的管理）
- ③ 歪曲的コミュニケーション（情報の隠蔽や歪曲化によってメンバー間の信頼関係や協働関係が損なわれるようなコミュニケーション）
- ④ 協力的コミュニケーション（メンバーが協力し合い助け合って仕事目標を達成しようとしているコミュニケーション）

以上の 4 つの中で、業績を最もあげたのが、①の効率的コミュニケーションである。同時にこのコミュニケーションは、上司及び同僚への満足度も高めている。④の協力的コミュニケーションは上司及び同僚への満足度と、仕事自体の満足度を高めた。③の歪曲的コミュニケーションはすべての満足度を低下させた。②の規制的コミュニケーションは、満足度に何の関係も示さなかった。

以上の組織心理学の成果を踏まえて私なりにまとめることにする。

組織上の業績を重視する立場からすれば、当然①のコミュニケーションが推奨されるべ

きであろう。組織にとって、情報の正確な交換・共有というものがいかに重要であるかがうかがわれる。しかし、この情報の共有というのはその根底にメンバー間の信頼関係があって初めて正しい情報の交換ができると思われる。又、情報の創造も下位の者でも、意見が言えるような組織風土が成立していなければならないであろう。権威主義的な組織風土では情報の創造は難しい。あらゆるメンバーの積極的な意見・取り組み・計画などを尊重する企業・組織風土が環境的になければならない。そういう意味では①の効率的コミュニケーションと④の協力的コミュニケーションは、コインの裏表とも考えられる。

そういう点からすると、職場（組織）におけるコミュニケーションの原点にはやはり、色々な人間の意見・考え（自分とは異なる）を尊重する（受け入れる）組織風土が形成されていくことが重要であろう。これはまさにリーダーの姿勢に待つものである。

ここでもう一度明確にしておかねばならないことがある。以上のように職場におけるコミュニケーションとは、通常の対人関係とは異なるものである。あくまでも仕事を遂行する上での（協働を伴う場合の）コミュニケーションであり、そしてその上での人間関係形成である。一般的な意味での人間関係は対人関係（友人関係・家族関係・親子関係・師弟関係・夫婦関係・同僚関係・上司と部下の上下関係・取引先との関係など）である。

以上の対人関係の中でも協働を伴う仕事上の関係（同僚関係・部下と上司の上下関係・取引先との関係など）におけるコミュニケーションは、「社会人基礎力（経済産業省）」に言うところの「コミュニケーション能力」となる。しかし、いかなる人間関係であれその基盤（ツール）は意思の伝達である。この意思の伝達の源は人間の心である。その心の思いによって意思の発信も、また他の意思に対する受け止め方も異なってくるのである。人間関係の原点にはやはり、人間の心が存する。

職場でのコミュニケーションは、信頼できる相互関係を構築できるかに大きく依存する。

あらゆる組織の根底にはやはり人間尊重の精神が流れていなければならない。しかし、今まで論じてきたように、組織はそれだけでは業績を上げることはできないし、それだけで仕事が速やかに遂行でき、更に発展につながっていくものではない。

組織の根底に人間尊重の精神があって、その上に仕事上の効率・改善を心がける精神がなければならないであろう。更に、仕事を遂行する上で、熱意と社会奉仕の心がけが必要であろう。加えて、天職としての自覚にまで深まるほどに現在与えられた仕事に打ち込むことが必要である。それには、そもそも仕事とは何かということから考察しなければならない。その前提として、正しい職業観・仕事観を持たなければならない。

今回の論文はそれらすべてを論ずることはできないので、別の論文に分けて論じている。天職に関しては、平成 23 年度九州栄養福祉大学研究紀要論文「キャリア教育論（2）—天職の根底にある職業観・仕事観について—」、仕事上の熱意や社会奉仕の精神に関しては、同研究紀要「建学の精神とキャリア形成論—学生の社会的・職業的自立のために—」に論述した。参考にさせていただければと思う。

今回の論文は、組織の根底に流れているもの—人間関係（職場におけるコミュニケーション）—の部分に特化して論述していることをご理解いただきたい。

2. ロジャーズの「人間関係論」における自己概念と「組織心理学」における自己概念に 関しての考察

第2章の1に続いて、再びロジャーズの理論を取り上げる理由は、キャリア教育の原点には、それが教育者であれ、又、職場における人間関係であれ、人間を尊重するということがなければならないからである。しかし、その人間を尊重するというのは、なかなか難しい。

しかし、これを実践できなければ、いくら人間を尊重することが重要といっても、それは絵に描いた餅に過ぎない。それ故、その実践方法論としての臨床的成果を挙げているロジャーズの人間尊重に基づくカウンセリング理論が有効な方法論と信じるからである。

現在アメリカで一世を風靡している「コンピテンシー（高業績者の行動特性）理論」がある。この理論は、アメリカ外交官の採用時のテスト成績と配偶後の実業績に相関が見られないことから、ハーバード大学の心理学者デイビッド・C・マクレランドに米務省が調査を依頼したことから始まる。この研究の結果には実に興味深いものがある。

彼は、明白に高業績を挙げている人（ハイパフォーマー）を抜き出し、BEI（Behavioral Event Interview）という手法を使って高業績者の行動特性（コンピテンシー）を抽出した。その結果、外交官のコンピテンシーは、「異文化に対する感受性が優れ、環境対応力が高い」「どんな相手に対しても人間性を尊重する」「自らの人的ネットワークを構築するのがうまい」ということであった。

この結果に関して私が最も重視するのは「どんな相手に対しても人間性を尊重する」という特性である。このどんな相手に対しても人間性を尊重するからこそ、人種・民族・宗教を超えて異文化を尊重することもできるし、又、国境を越えて人的ネットワークを構築することもできると考えられる。

日本ではあまり考えられないことであるが、世界中では人種的偏見や宗教的偏見は実に大きなものがある。世界各地で未だに宗教戦争が起きているだけでなく、民族紛争も後を絶たない。これが、世界の現実である。人類は未だに宗教の壁も人種（皮膚の色）の壁もそして民族の壁も越えられない国も人も多いのである。

これは、突き詰めれば、他の人間の信ずるものや考え方の違い、文化的教養の違い等を受け入れることができないのである。他の異なる感情を許容できないといってもよい。

人間尊重とは、そのような自分と異なる他人の感情（それがたとえ良き感情であれ悪い感情であれ）を許容（受容）することに他ならない。これこそまさにロジャーズ・カウンセリングの目指した「受容」であり、「無条件の肯定的配慮（無条件の絶対的尊重）」や「共感的理解」なのである。

外交官だけではなく、この人間尊重の心こそ、仕事上のみならず、あらゆる人間関係の原点であり、そしてすべてである、と思う。しかし、問題はこの精神をどうやって形成することができるのかということである。今回の論文も「人間関係形成論」としたのも、そのような精神をどのようにしたら形成できるかという視点から論じるためだからである。

社会が求めているものは、もはや社会人基礎力の概念ではなく、社会人基礎力養成の実践的方法論なのである。

第1章の「キャリア教育方法論の新たな視座」と重複する点もあるが、第1章は教育方法論としてロジャーズの理論を引用したのであるが、今回は、職場における人間関係形成の方法論として引用することが異なる。ロジャーズの理論は色々な視点から論じることで更に理解を深めることになると思うので、次に引用する。

ロジャーズの「人間関係論」より抜粋すると、「受容とは、無条件に、価値ある人間——すなわち彼の条件、行動、感情がどのようなものであれ、ひとりの価値ある人間——として、その人に暖かい配慮をもつということである。そのことはまた、私が、彼をひとりの独立した人間として尊敬し、好きになること、喜んで彼に自分の感情を思うままに持たせることを意味する。また、そのことは、私が彼のそのときの態度を——それがどんな否定的なものであろうと、肯定的なものであろうと、彼が過去においてもっていた態度とどんなに矛盾するものであろうと——受容し、認めることである。彼はこのようにして、すべての変動する姿が受容されることによって、その関係の中で暖かさと安定感を感じるのである。そして、ひとりの人間として、好まれ重んじられることが、援助的関係の非常に重要な要素であると思われる。

私はまた、たえず彼を理解していきたい——クライアントがその瞬間において感じた感情と言葉を、そのままの形で共感したい——と感ずるとき、この関係は意味があると思われる。受容は理解を含んでいなければあまり意味がない。」¹⁷

彼の条件・行動・感情がどんなものであれ——たとえそれが否定的なものであれ、矛盾したものであれ——彼を理解しそして受容する。これが、「共感的理解」を伴った「受容」である。

ここで私の個人的感情を入れるのはどうかと思われるが、どうしても一言だけ言っておきたいことがある。私は、ロジャーズのこのような文章に触れるとき、いつも深い感動に包まれるのである。キリストの無条件の愛とでも言うべきものを感じるのである。そして、私自身が自分自身をあるがままに受け入れることができるように感じるのである。そして、いかなる人間をも、無条件に（人のあらゆる感情をそのままに）受け入れなければならないと思うのである。

ところで、組織心理学において、人間関係形成を積極的に行う人間の特徴が挙げられている。それは、自己価値もしくは自己概念が高く自信が強い人間に人間関係形成を積極的に行う傾向が見られるということである。

そこで先ず、この自己価値・自己概念・自信というものの定義を明確にしておく必要がある。「組織心理学」より引用する。

『自己価値とは自己の社会的な価値（能力・有効性を含む）についての自分自身の評価に基づく信念のことだ』と定義したい。（中略）

このように自己価値は人口統計学的要因によっても影響されるが、より間接的には、後述の自信によって規定され、自信は自己イメージと自己同一性によって規定されるのだ。」先ず、組織心理学における自信とは「エリクソン（Erikson, E）によれば、『人は危機を乗り越えることによってのみ自信を獲得することができる』。自己価値と自信は密接な関係にあり、しばしば代替可能な用語としてとらえられているが、自信というのは『自己の能力に対する評価に基づく信念』のことである。他方自己価値というのは上述のように『自己

の社会的な価値（能力・有効性を含む）についての自分自身の評価に基づく信念』のことで。」¹⁸

自己価値と自信を分けるものは、自信は自分自身が自分の能力に対してもっているもので、自己価値は客観的に裏付けられた社会的な評価に基づく自分自身に対する評価と解釈できる。

自己イメージという概念も出てきたが、これは、「自己概念」という概念と心理学上も明確な区別ができていないようであるから、今回の論文ではロジャーズとの関係から「自己概念」の方の定義のみを示しておく。

少し長くなるが重要な概念であるので、同書より引用すると、

「(1) 自己概念とは人が自分自身について抱く気持ちのことであり、自己像のことである。しかもそれは変化から自己を守るという安定した、永続的な構造を持っているが、他方時間や社会環境の相違や変化に順応して変わっていくという変わりやすい性質も持っている。自己概念というのは、自己の明らかに矛盾した2つの局面を統合したものである。この考え方はロジャーズ (Rogers, C R., Client Centered Therapy, 1951) 以来支持されてきているといわれる。

(2) 自己概念というのは他人との相互作用の産物であり、3つの構成要素からなる概念である。

自己概念というのは人が自分の社会的な役割を演じることに對して他人がどんな反応をするかによって学習されるものである。つまりその役割を演じるプロセスの中で、その人は他人の自分に対する反応を解釈し、それによって自己概念を定義するのである。

一般的にいて、自己概念は次の3つの構成要素からなる統合概念である。

- a 自分が自分自身をどのように見ているか。
- b 他人が自分をどのように見ていると、自分が思っているか（信じているか）
- c 他人が実際に自分をどのように見ているか。

要するに、自己概念というのは自分に対する他人の実際の評価と、その他人の評価に対する自分の主観的な知覚からなっている。自己評価というものは、自分に対する他人の評価と一致する傾向がある。」¹⁹

この「組織心理学」における自己概念は、ロジャーズの自己概念とほぼ同様の内容と思われる。自信というものが、この自己概念に規定されているのは当然理解できるであろう。自己評価かが低いとやはり自信はなくなるであろう。

ところで自己同一性という概念も出てきているので、簡単に解説しておく。自己同一性は自己概念の中でも状況（環境——たとえば幼児は両親や家族の関係の中で自己同一性が確立され、若者は友人などの横の関係、そして成人は職歴や社会的な役割によって確立されるような環境）によって変わっていくが、しかしそのときその時に確立された自己同一性は変えることが難しいとされる。

自己概念そのものも一度形成されると、その後の社会生活における適応に強く影響するとされる。²⁰

いずれにしても、今回の論文では、人間関係形成に大きく関わる論点に絞るためにも、自己概念に基づく自信や自己価値を問題にした。前述したように、この自己概念に基づく自信や自己価値が高いものほど、積極的に人間関係形成を行うという組織心理学上の結論が重要である。これに関して同じく「組織心理学」より引用する。

「自己価値の高い人は、その低い人に比べ、以下のような特徴を持っている。

- (1) 自分自身の知覚と判断に強い自信を持っている。
- (2) 自分の意見を素直に表明する。
たとえそれが他人に受け入れられないからと分かっているにもかかわらず、あまり気にかけない。そして表現力、説得力に富んでいる。
- (3) 主張する場合、断定的で力強い。
- (4) 集団討議には積極的に参加する。
- (5) 他人と進んで交わり、容易に人間関係を作り上げる。つまり対人関係能力が高い。
- (6) 問題の解決に当たり、その問題の性質や重要性などを正確に検討し、外部環境から情報を適切に迅速に処理する。次の(7)と合わせて、高い創造性を発揮できる。
- (7) 自己の考えや意見に固執しようとしなから、外部環境とより多くの自由なチャンネルを持っている。この結果、情報獲得能力が高い。」²¹

上記(5)・(6)・(7)がいわゆる職場における人間関係形成力でありコミュニケーション能力であるが、広義に解釈すれば(1)～(3)も含めてすべて職場におけるコミュニケーション能力ともいえる。

特に注意する必要があるのは、(7)である。自己価値が高く、自信があり、主張するときも断定的で力強いものは、ともすれば他の意見を入れる度量が狭いと思われがちであるが、それはまったく逆であるというところである。

自信の強いものほど自分と食い違っている情報を嫌うことがない。いわゆる、自分と異なるいかなる意見や考えに対しても受け入れる柔軟性があるのである。ただし、他の意見を十分尊重して受け入れたとしても、自分の方が正しいと思えば遠慮なく対決する。

しかし、これは何故であろうか。どこからこのような自信が生まれるのであろうか。それも同書から答えを得ることができる。

リーダーシップ能力・自分の考えを表現する能力・議論を導く能力・友情関係を育て上げる能力（これらすべて職場におけるコミュニケーション能力である）において、高い評価を得た人は、彼ら自体自己を強く信頼する傾向が見られたのである。²²

この自己信頼こそ最も重要な点である。自己信頼が深いものが、他者への信頼も深くなるし、ありのままの自己を受け入れることができる者が、他者のありのままを受け入れることができるのである。この間の消息は、前回の「キャリア教育方法論(1)」で詳述した内容なので、今回はこれ以上は繰り返さない。

今回は、企業・組織が最も求めている能力である「コミュニケーション能力」も、自己信

頼の強さからもたらされるものであるという点を強調するにとどめる。

社会人基礎力の中で、主体性・積極性・計画力と実行力そして柔軟性・協調性なども重視されている資質・能力であるが、突き詰めて言えば、この自信というものが、人間関係形成力のみならず上記のあらゆる能力の原動力にもなりうることを証明している。

そうすると、そのような肯定的な自己概念や自信を如何に構築できるか、そして自己信頼を如何に形成することができるかということが、最大のコミュニケーション能力養成の鍵となる。

3. 職場における人間関係形成力を如何に養成するか

職場における対人関係能力（コミュニケーション能力）には、一般的な対人関係能力と異なるものが、要請されるということは、既に論じてきたところである。

特にリーダーとしてのコミュニケーション能力の場合は、その立場上組織の意思決定を如何に全組織に共有させ、協働させ、そして目的を達成させるかという指導力（こういう意味でのコミュニケーション能力）が必要とされる。

逆に下位のものが、自分の意見や企画を上司に進言し、組織の決定にまで持っていく場合も、また違ったコミュニケーション能力が必要となる。中国には古くから、家来が国王に諫言する（間違いを諫める）場合など直接に単刀直入に行えば、地位も首も飛ぶので、あらゆる方法で諫言する術を生み出している。これも、ある意味ではコミュニケーション能力とも言える。

同僚間で協働する場合も上下関係とは違ったコミュニケーション能力を必要とする。いずれにしても、その積極的主体的でありながら協調的であり、理性的計画的でありながら実行力が伴っている。計画は慎重でありながら実行は楽観的である。繊細にして大胆というように一見相反するものを自在に駆使しながら目標を達成していく能力は、まさに高いコミュニケーション能力といえるであろう。これらのコミュニケーション能力の原点にあるものが、自己信頼に基づく自信であり自己概念である。

しかし、人間は生まれながらにして、このような自信を持っているのではないことは、誰もが経験的に知っていることである。人間の自己概念も環境によって形成されていくのである。自己を信頼するような自己概念を持つか、自己を嫌悪し劣等視する自己概念を持つかで、自信を持った人間になるか、自信を持たない人間になるかの分かれ道となる。自己信頼の深い人間はいかなる難しい問題や局面から逃げることなく克服していくであろう。それが繰り返されることで、自信は深まっていくのである。自己を信頼できないものは問題と直面することを避ける傾向があるので、困難を克服することができない故に自信は構築されないのである。

それ故、自己を信頼できるかどうかは、ひとえにどのような自己概念を持つかにかかってくる。

既に高い自己概念を持った人間は、養成することはない。問題は、環境によって低い自己概念しか持てなかった人間をどうするかである。ここに、教育上の問題があり、現代キ

キャリア教育の課題がある。

私が、第 1 章の論文でキャリア教育方法論として、ロジャーズのカウンセリング理論を中心に論じたのは、ロジャーズの理論と臨床実験のなかに、この低い自己概念を人間本来の高い自己概念に変える方法を見出したからである。

そして、この方法が現代において、社会人基礎力や就業基礎力として国や民間が求めている諸能力の養成に合致するものであると確信したからである。

そして、その職場における諸能力の中で最も強く求められているコミュニケーション能力も、究極はこの深き自己信頼の構築にあるということを論証したものとなった。

今回改めて、この深きロジャーズの理論を見ていきたい。この理論は「人間関係論」の中でも論じられているが、人間対人間そして組織における人間関係のみならず、教師対子供における教育上の関係にも応用できるだけでなく、国家間の厳しい国際関係にも適用できるものである。

以下、「人間関係論」より抜粋する。無条件の肯定的配慮がどのようにクライアントの自己概念を再構築していくかのくだりである。

「カウンセラーがクライアントを受容しているということを、クライアントが経験することである。これが起こるのは、暴露されていくいろいろな姿——矛盾、弱さ、力強さ、異常な感情、やさしい感情、悪意のある感情、反社会的行動、恐怖、絶望など——が彼の本来の姿の一面であり、それらがカウンセラーによって、皆同じように肯定的配慮をもって受容され、無条件に尊重されていることを、クライアントが知るときである。

このようにしてクライアントはしだいに愛されているという経験を——それは、思い通りにしようとか、押しつけがましいとかいった愛ではなく、暖かいがあまりに熱心すぎるといったものでもない。この無条件に受容される関係を数時間でも経験することには、二つの重要な意義がある。先ず第 1 に、彼自身の自己概念の硬く防衛的な構造をゆるめるようになり、以前にはあまりにも驚異的に感じていた態度に気づき、それを十分経験することができるようになる。これは、私がすでに述べたことの過程の二つの要素——感情を探求し、経験すること——によるものか、あるいは少なくともそれらと密接な関係をもつものである。第 2 番目に、彼は自分自身に対していつも同じ態度を保てるように、セラピストの自分に対する態度を、しだいに自分のものにし、それを自分の自己概念に組み入れていく。このようにして彼は自己を正しく評価し、価値ある人間として、自分を尊重するようになっていくのである。

この過程の、さらにもう一つの主題は、個人の自己に対する見方が、持続的に変化していくということである。これはクライアントが、これまで非常に恐ろしいと思っていたいろいろな感情を、十分に受容し、かつ経験することができるようになった時に、はじめて起こるものである。」²³

クライアントの暗い感情の表出までもそのままに受け入れ、そして共感するそのカウンセラーの自他一体の姿勢・態度を経験して、自らもそのカウンセラーと同じように自分自身を受け容れることができるようになるのである。これが本当の愛というものであろう。

前にも書いたが、ロジャーズの文章を読んで、いつも私自身が深い感動に包まれるのは、このロジャーズ・カウンセリングの世界の深い愛に打たれるからであらう。

カウンセラーのそのような姿勢の根底にはやはり、深き人間の本性に対する尊重の心が流れている。人間のあるがままのすべての感情、そして反社会的行動までも含めてすべて受け容れるとは、まさに神の愛にも通じるものである。こうして、環境により、不当に低められた自己概念も自己を信頼する自己概念へと変わるのである。

自己を尊重する自己概念の確立があつてこそ自信の源となり、主体的・積極的に他者と交わるコミュニケーション能力へとつながっていくのである。

このカウンセラーの立場は、第 1 章の論文で教育者の立場に置き換えることができるという内容で論じたが、同様にこのカウンセラーの立場は、職場における管理職にある立場の者が部下に対して応用できるものである。これは、リーダーが部下を養成する場合のコミュニケーションの能力となる。

では、部下から上司へはどうであろうか。この論文のはじめに、故松下幸之助氏の話を書いたが、その中で、部下が上司に対して進言する場合、上司を尊重し、礼を失せず、その上で進言することが大切であるという内容であった。

たとえ、どのような上司でも、その上司の感情をすべて肯定的に受け入れる気持ちで接することが、本当の人間に対する尊重であるとするならば、これは、下からでも、十分職場における相互信頼関係の構築につながることになる。ましてや、同僚同士において然りである。

今、自分自身が低い自己概念しか持っていないくて、人間関係形成に苦慮している場合はどうであろうか。

まずは、自分自身のあるがままの感情（醜い感情も劣等感も嫉妬の心も卑下する感情や何事にも否定的な感情そして虚栄心や競争心など、もちろん良いと思われる感情）もそのすべての感情を、自己嫌悪や自己優越の感情を持たずに、そのままを自分自身で受け容れることである。そのとき、他者に対しても、その感情のすべてを受け容れることができるようになるであろう。

しかし、自分を冷静に直視し、そしてその感情をすべて受け入れるというのは、現実にはきわめて難しいであろう。職場におけるコミュニケーション力は、先ずリーダーの責任であり、役割として担わなければならない課題であろう。

教育の世界は当然としても、あらゆる組織においては、先に生まれて、先に社会人となり、上の立場にあるものが第一義的に、後に続くものへの教育上の責任がある。それは、家庭でも、組織でもそして国家でもそうである。

しかし、同時に、どのような立場であれ、先に他を尊重できる者から始めなければならない実践課題であろう。

4. 職場及び集団メンバー間における相互信頼関係の構築

以上見てきたように、組織における集団メンバー間の信頼が組織における積極的・主体的人間関係形成につながり、正確な情報の共有の中で組織目標を達成することになる。

「組織心理学」の中の「信頼の風土創造理論」を次に紹介したい。

「これは、社会的浸透の理論に基づいて、ジンバルドーが、個人が家庭や職場で、また集団メンバー間で相互信頼関係を形成するために開発したものだ。これは次の 5 つの命題からなる。

- a 相手が自分のことを素直に話すことができるように、自分を受容的にする。次に自分も相手に素直に自己開示する。
- b 相手の主張や行動を無条件に受容し支持することを明示的に（相手が分かるように）表現する。しかしどうしても相手の主張を完全に支持できない場合は、その否定とその理由を相手が理解し納得するようにしなければならない。
- c 自分の価値観、主義、行動などが一貫していなければならない。そうでないと、相手は行動予測性を判断できない。
- d 相手の質問や依頼、また抱えている問題・難事に対して、自分が解決策を持っていなくても、相手の主張に心から耳を傾け、支持を表明し、共感しなければならない。
- e 自分を守ることができない。また守るつもりのない約束はしてはならない。加えて実行できないことは言うてはならない。

この 5 つの命題を実践することによって、自分と相手の間に安心感と行動予測性が高まり、相互信頼関係が生成していくのだ。」²⁴

この内容は、ロジャーズの「受容」と「共感的理解」をベースにしたものであることは推定できるであろう。上記の内容が実際に実践されれば、職場や集団メンバー間のみならず、家庭でも友人間でもまた学校でもあらゆる対人関係において、さらに国家間においてすら相互信頼関係が構築できるであろう。

問題は、その方法論である。どうしたら、自己を受容的にし、そして相手は無条件に受容することができるかである。これが最大の課題である。

5. まとめ

組織における相互コミュニケーションの具体的方法論のまとめとして、改めてロジャーズの「人間関係論」の第 8 章「コミュニケーションの障害の解決——個人間および集団間における——」から抜粋し、本論文のまとめとしたい。少し引用が長くなるが、ここは特に重要な部分であるので、ロジャーズ自身の言葉で理解していただきたい。

「評価をしようとする傾向、ほとんどすべての言葉の交換に際して、ごく普通のことではあるが、感情と感情が深く入り込んでいる場面においては、非常に誇張されるものである。このような情緒が強ければ強いほど、コミュニケーションにおける相互的つながりはなくなりがちである。・・・(中略)・・・。人はそれぞれに、自己自身の照合わくで判定をし、評価をする。それらは、まったく、どのように純粋な意味から考えても、コミュニケーションと呼べるようなものではないのである。どのように感情的に意味のある発言にも、自分自身の観点で価値づけることで反応しようとする傾向は、対人的コミュニケーションに対して大きな障害であることを、繰り返して述べておきたい。

しかし、この問題を解決し、この障害を避けるには、どのような方法が考えられるであろうか？私は、われわれが、この目的に向かって驚くべき進歩を遂げつつあると思っている。

そこで私は、できるだけ簡単にそれについて述べてみたい。われわれが、理解しながら耳を傾けるときに、真実のコミュニケーションが起り、評価的な傾向は、避けられるのである。これは何を意味しているのであろうか？それは相手の視点から、表明された思想や態度を知り、彼がどのように感じたかを感じ、彼が話していることについて、彼の照合わくを知ろうとすることを意味するものである。

このように手短かに説明すると、なにか不合理なほど簡単な感じを与えるかもしれないが、しかし、そうではない。上述したことは、サイコセラピイの分野の中で、われわれが強大な強さを発見した一つのアプローチである。すなわち、それは個人の根本的なパーソナリティ構造を変化させ、他人に対する対人関係と、コミュニケーションを改善させるための、最も有効な働きであるといえよう。

・・・(中略)・・・、これらの激しい憎悪や恐怖を変化させることで、彼を大いに援助し、更に彼が憎悪と恐怖を感じていた多くの人々や場面に対しても、真実な、そして調和のとれた人間関係を確立することができるようにしていけるであろう。われわれは、このような研究から、共感的理解——その人について理解するのではなくて、その人とともに理解する——はパーソナリティに大きな転換をもたらすことのできる、効果的なアプローチであることを知っている。」²⁵

人間はどうしても自分の考えや判断に固執しがちである。そして、相手と考えや意見が異なると、敵対的感情になりがちでもある。そのときには相互コミュニケーションが成立しがたいのは多くの人の経験するところであろう。

そこで、相互コミュニケーションが成立するためには、先ず自分から相手を理解する必要があるのは誰しも理解できるであろう。ところが、ロジャーズの「共感的理解」と言うのは、相手を理解するのではない。相手とともに理解することなのである。

相手を自分の考えで評価するのではなく、相手が考えるように考え、相手が感じるように感じ、相手とともに相手と一つになって理解するのである。それが「共感的理解」である。

このとき、ロジャーズ自身も語っているように、組織における論争や労使対決に至るまで、更に国際関係においても、応用できるものとなるであろう。このアプローチは単に神経症的なクライアントとセラピストとの関係だけではないのである。第1章の論文で論じたように教師と子供の関係でも応用できるものである。

しかし、ロジャーズが続けて語っているが、この共感的理解というものは、誰もが簡単にできるものではないというところに最大の問題がある。

それは、もし自分が相手と一つになってしまえば、自分がなくなってしまうと、自分の存在価値(アイデンティティ)自体が崩壊するのではないかと恐れるからである。ロジャーズは、そのためには、強い勇気を必要とすると論じている。

しかし、どうしたら、そのような勇気は養えるであろうか。それに関して、ロジャーズは明確に語っていない。

そこで私は、次に付け加えたい。この勇気の根本になるのは、この論文で常に論じてきたことであるが、自己への信頼である。自己価値の確立である。すべてを包容しても自分

がなくならないほど自分が確立していることである。ある意味ではそれは、やはり自信である。

その自信も一朝一夕に身につくものではないが、仕事においていかなる困難でも一つ一つ確実に克服していく中で、必要な能力も磨かれ自信は付いてくるものである。スポーツ選手の自信も、練習によってしか得ることはできないのと同様である。

そして、これはロジャーズの人間観も同様であるが、人間尊重の精神である。人間の本性に対する敬意である。

日本的に表現すれば、それは「礼の心」である（「相互礼拝の心」と言っても良い）。これは、日本の「神ながらの道（神道）」における「和の精神（大和魂）」でもある。（これに関しては、別の論文（平成 23 年度九州栄養福祉大学研究紀要論文「キャリア教育論（2）―「天職」思想の根底にある職業観・労働観を中心に―」を参照して頂ければと思う）。そして何よりも仕事に打ち込み仕事を愛する心である。これらの心が仕事上の自己信頼を深め、そして相手を尊重する心と相俟って、相手とともに考え感じる「勇気」を養成することにもなる。

第1章

- 1 ロジャーズ著「カウンセリング」ロジャーズ全集第2巻 佐治守夫編, P.32~P.33
- 2 前掲著、P.308。
- 3 ロジャーズ著「人間論」ロジャーズ全集第12巻 村山正治編 p.108
- 4 前掲書、P.108~P.109
- 5 前掲書、P.109
- 6 前掲書、P.109~P.110
- 7 前掲書、P.94
- 8 前掲書、P.101
- 9 前掲書、P.121~P.122
- 10 ロジャーズ著「カウンセリングと教育」ロジャーズ全集第5巻 畠瀬稔編, P.71~72
- 11 前掲書、P.221
- 12 前掲書、P.194

第2章

- 13 松下幸之助著
「人生と仕事について知っておいてほしいこと」PHP 総合研究所 P131
- 14 松下幸之助著 「社員心得帳」PHP 総合研究所 P38~P40
- 15 林伸二著 「組織心理学」白桃書房 P169
- 16 同掲書 P169~P170
- 17 C. R. ロジャーズ著 「人間関係論」岩崎学術出版会 P6
- 18 林伸二著 「組織心理学」白桃書房 P22
- 19 同掲書 P32
- 20 同掲書 P35
- 21 同掲書 P48
- 22 同掲書 P27
- 23 C. R. ロジャーズ著 「人間関係論」岩崎学術出版会 P11
- 24 林伸二著 「組織心理学」白桃書房 p 202
- 25 C. R. ロジャーズ著 「人間関係論」岩崎学術出版会 P170~P171

著者略歴

西南学院大学 法学部法律学科卒業

元早稲田セミナー講師（佐賀大学・長崎県立大学・筑紫女学園大学などの公務員講座やエクステンションセンター講師）、大学・高校・中学受験の予備校や大学編入学受験（経済学・法律・数学・英語など）講師として受験指導に携わる。又、文科省認可（財）新教育者連盟の講師として小・中学校で教育講演等を行うとともに、「新教連」教育相談所長としても多くの母親等の教育相談に携わる。

現在、学校法人東筑紫学園法人事務局次長・I R推進本部長・九州栄養福祉大学 キャリア教育兼任講師

専門科目；キャリア教育、法律学及び経済学分野他

著 書；「キャリアガイダンスー就職試験総論ー」「キャリア教育学総論」