

おそらく **世界**一わかりやすい

モヤモヤの

根っこの は探すな!

人間関係に悩まなくなる
知るとどうってことなくなる

なぜ、他人はあなたにそう接するのか?
コツがわかると風船のように心が軽くなる

プロが心の風船化を簡単解説

久木 弥九郎

＜健常者への姿勢＞

社会の中の我々は、相互に関連し合いながら存在し、生きていれば様々な外界との接点がある。

→その外界との接点の際、その出来事をどのように捉えれば豊かな健常者として自己の内的成長ができるのか、また、捉えたことをどのように外界へアプローチをすれば他者の成長を促す存在に成り得るかの内的・外的姿勢を学び、個人のコミュニケーション技術や心理カウンセリング技術以前に自他共に成長し得る心の姿勢、即ち豊かな人間性を見出した生き方を目標としていく。

※昨日までの自分を白紙に戻し、今日からこの生き方をしていく。

[より豊かな人間としての姿勢～6つの気づき～]

技術

知識

自己理解（自分自身を知ること）

内的行動←—————日々全ての体験—————→外的行動

物事の捉え方

アプローチの仕方

①他人の意見や行動を肯定的に捉え

①常に中立的な行動をとる。

※他者の言動を受容的に共感するのは最も大切だが、同調することは自他共に自己理解を妨げる。

②何事においても自身の考えや行動再度振り返り考えてみる。

②他人の意見や行動を批判したり己の考えを押しつけたりしない。

→自分の意見が他者に与える影響をよく考えて発言する。

※自分の存在が常に他者にとっても成長を促す存在たるよう心掛ける。

③無い物を悔やむのではなく有る物有難く考える。

③自分の考えや気持ちは正確に伝える。

-目次-

■はじめに	4
■第1章 事件と前提	8
■第2章 他人の意見や行動を肯定的に捉える	17
■第3章 何事においても自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる	24
■第4章 無い物を悔やむのではなく、有る物を有難く考える	32
■第5章 常に中立的な行動をとる	42
■第6章 他人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつけたりしない	51
■第7章 自分の考えや気持ちは正確に伝える	59
■第8章 その後の二人	66
■終わりに	74

はじめに

よく言われているように、労働者の6割以上の人
が仕事で悩みを抱えており、多くの職場で労働者
のストレス、心の健康問題が深刻化しています。

その結果、民事訴訟や労災認定などの問題に発展
したり、最悪の場合、自殺という不幸な結末を招
くことすらあります。

悩みの内容については、順位の変遷はありますが、
仕事の質量に加えて「職場の人間関係」が必ず挙
げられています。

これは、職場と個人・上司と部下・同僚同士など、
様々な形で存在するものです。

かつては筆者もその渦中にいました。

「よくないことをよくないと指摘しても、改めるところか、指摘したことを問題視する職場」や、「担当である自分に何の連絡もなく勝手に仕事の話を進める（内容や条件を変える）上司」、「自分などいないかのように、みんなで外へ出る時に置き去りにしたり、自分の歓迎会だけ開かなかったり、朝の挨拶すらしない数名の同僚」に対して、自分の中にある、「職場の誤ったあり方への怒り」「上司の無評価・無理解への不満」「自分の存在を認めない同僚に対する人間不信」などの感情が時には爆発することがあり、人間関係の崩壊へとつながっていったのでした。

そして、私は、「喧嘩両成敗」の原則を踏みにじる（基本的に、原因は、業務上の指示を素直に聞かず、詭弁を弄して反論してきた相手側にありますが、それすら無視し、相手には何のお咎めもありませんでした）やり方で職場をお払い箱になりま

した。

しかし、私は、それらの経験により、「人間関係に必要な6つの心構え」に等しい考え方（理論としての存在に気づいたのは心理カウンセラーとしての学びを始めてからでしたが）の必要性や職場におけるメンタルヘルスケアの重要性、一人一人の人間としての心構えの大切さを実感し、在職中よりメンタルヘルスマネジメントを学び始めたのをはじめ、退職後にメンタルケア・アドバイザー、心理カウンセラー、メンタルヘルス指導員の資格を取得。

かつての自分のように悪しき職場環境の影響で「心の健康」を損なう人を一人でも減らしたいという思いで、今、人の心に語りかけたいと願っています。

ここでは、私自身の「おバカな体験」を交えなが

ら、人間関係に必要な「6つの心構え」についてお話しさせていただきたいと思います。

肩肘を張らずに、気楽にサクサクッとお読みください。

そして、そのついでに「人間関係に必要な6つの心構え」を理解していただけたら幸いです。

第1章 事件と前提

次の章から、「人間関係に必要な6つの心構え」について一つずつ説明していきますが、この章では、先ず、今回の題材となる事件。

私自身の「おバカな体験」と、そこに至る前提や、それによって生じた心情などをお話します。

今回の題材となる事件。

一見ありふれた、見る人が見れば、「何だ、そんなことか。

くだらない」と思うようなことかもしれません。

しかし、私にとっては、この事件こそが「人間関係に必要な6つの心構え」を語るのに必要な全て

の要素を内包したもので、これまで自分自身が勉強を重ねる中で幾度となく振り返ってきたものです。

そして、思い返すほどに、たとえ間違っただけではなかったとしてもまずいことをしたものだと思われてなりません。

だからこそ、「おバカな体験」と胸を張って言え、至る所で題材としてご紹介できるのです。

「職場の同僚が、自分が在席しているのに自分にかかってきた電話に対応し、自分に報告もせず別の同僚にその話をしていたので、存在を無視されたと感じて抗議した」。

これが、今回の題材となる事件です。

当時の私は、このことに著しく自身の存在感が損なわれ同僚扱いされていないという激しい憤りを

感じていました。

それは、この件だけではなく、日頃から積もりに積もった鬱積もあってのことなのですが、この時の自分の気持ち【() 内】と相手とのやり取り【「 」 内】は次の通りです。

自分（担当の俺に繋げ！目の前で勝手に対応されたら立場がない！しかも、事後報告もせず、別の同僚に話すなど、俺を無視し過ぎ、無神経過ぎ！）「それは私がやるべきことなんじゃないんですか！」相手「私も前に担当をしていたので」自分（だから勝手に動いていいということではない！何も分かっていないな）「そういうことじゃなくて…もう、分かってないな！」相手「これからは、ちゃんとつなぐようにします」自分「そうしてください」（責められるのが嫌で穏便に済ませようとしているな。

俺が『仕事を盗られた』と思ってるように受け止め、何に怒っているかは理解していないようだな。

自分では善意でしたつもりでも、それが相手を傷つけることもある、という認識がなければ、多分、今までこんな抗議を受けたこともないだろうからショックを受けたかも知れないが、このことを始め、数々の存在を無視した扱いを受け続けている所為で俺が傷ついていることもこの際分かれ)

相手が、自分の何がいけなかったのか何故怒りを買っているかが分からずに困惑していること（担当者がその場にいるのに勝手に対応したのは良くなかったという意見が当初より内外からありましたが、本人にはそれが理解できていなかったようです）と、私が、ここで起きていることからだけでなく日頃から存在を無視された扱いを受けていると感じており数々の不満を今ぶちまけてやれという気持ちもあってここまで激しく抗議した、と

ということが何となくでもお分かりいただけるのではないかと思います。

では、私にここまで激しい態度を取らせるに至った日頃の職場環境はどんなものだったのかということについて、簡単にご説明させていただきます。

当時、私は職場でどのような扱いを受けていたのでしょうか？

●忘年会会場へ移動の際、他の全員に声をかけて集団移動し、自分だけ置き去りにした。

●チームの一人に「仕事をしているふりをしている」と陰口を叩かれた。

●中途入社した自分の歓迎会の開催を却下し、未開催のまま、翌年加入した社員の歓迎会を実施（扱いに差をつけられたこと、存在を忘れ、未開催に対する配慮がなかったことが問題。

上司に直接抗議もしました)

※これらは特に許し難く、強い精神的ダメージを受け、「同僚としての自分に関心がなく、コミュニケーションを取らず、人となりを知ろうともせず、にその程度の存在としてしか認識していない」と印象付けられ、深い心の傷となっていました。

他にも、●職制上、当然自分にすべき相談をしなかったり、案件から除外して業務を進める。

●二人体制の担当業務で、自分には依頼・連絡・挨拶がないことが多い(わざと除外?)。

●チーム内での会議への参加、当番制の戸締り等の役割が割り当てられていない。

●自分を外して朝の挨拶をする者や、自分が朝礼当番の際、あからさまに顔を背ける者がいたり、他の者とは当たり前のようにしている雑談等の些

細なコミュニケーションすらないばかりか、業務の上でも疎外感を感じる事が多く、気持ちよく仕事ができない。

●良くないことに厳しく意見した場合、反省もせず、言い方の厳しさを問題視する。

など、多くの問題を感じていました。

私をこのように扱う職場が悪いのでしょうか？それとも、このように扱われる私にどこか悪いところがあったのでしょうか？今、言える答えは、「双方に問題あり」。

双方が、「人間関係に必要な6つの心構え」に則って他者と接しておらず、一人一人を尊重できていないために同僚を公平に扱えていない。

強い「承認欲求」によって自己の存在に対する喪失感が過剰であるために何事にも過敏に反応して

しまうという各々の問題を抱えることになり、結果的に、今回の事件とその後の最悪な展開を引き起こしてしまったのだと言えます。

このような不幸を招かないためにも、「人間関係に必要な6つの心構え」は非常に大切です。

6つの心構えは、内的行動（自己の内的成長につながるための物事の捉え方。

- ①他人の意見や行動を肯定的に捉える。
 - ②何事においても自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる。
 - ③無い物を悔やむのではなく、有る物を有難く考える。
- ）と外的行動（他者の内的成長を促すためのアプローチの仕方。

①常に中立的な行動をとる。

②他人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつけたりしない。

③自分の考えや気持ちは正確に伝える。

）から成り立っており、次の章からは、一つ一つの心構えについて、今回の事件に当てはめてお伝えしていきます。

第2章 他人の意見や行動を肯定的に捉える

先ず、この章では、内的行動（自己の内的成長につなげるための物事の捉え方）の、①他人の意見や行動を肯定的に捉える。

についてお話しします。

他人の意見や行動を否定的に捉えると、何事もただの嫌な出来事で終わってしまいます。

意見した側・された側、行動した側・その行動を受けた側、それぞれにそれは言えることです。

他人の意見や行動を否定的に捉える人に成長はありません。

今回の題材である、「職場の同僚が、自分が在席しているのに自分にかかってきた電話に対応し、自分に報告もせず別の同僚にその話をしていたので、存在を無視されたと感じて抗議した」についてもそうです。

この出来事において、私と相手が「他人の意見や行動を否定的に捉える」としたらどうでしょう？ 私「それは、私がやるべきことでしょ！分かってないな！」相手「仕事を盗ったつもりはないのに…そんなに怒らなくても」と、相手の立場や気持ちを考えない自分本位なあり方でこの出来事を受け止めてしまうことになります。

原因があって結果があり、人が行動を起こすのには起こすだけの、怒るのには怒るだけの理由が必ずあるのです。

そのことを踏まえておかないと、自分にとっては

当然と思えることでも、それが相手を傷つけていることに気づかず、「自分は間違っていない。

悪くない」という思いしか抱かないまま、ただ相手を恨み続けるだけ、という愚か極まりないことにもなりかねません。

つまり、気づきや反省のない人に自己成長はないのです。

実際、今回の出来事で、私と相手、特に、相手の態度は正しくそれでした。

後に、本人と直に話して分かったことですが、「自分は間違っていない。

悪くない」という強い信念のようなものが根底にあり、「仕事を盗ったつもりはないのに…」と私をただ恨み続けているだけだったのです。

「あんなことがあっては、他の同僚と同じように接することはできない」とまで言い放った相手に、少なくともこの出来事において、自己の内的成長につながるような物事の捉え方は見られず、私の意見や行動をただ否定的にのみ捉え、嫌な出来事としてしか考えていないことは明らかでした。

対する私の方でも、相手に「仕事を盗られた」という意識はなく、恨みこそしていなかったものの、後の章でお話するこの出来事以後の相手の態度から、反省や気づきのなさをくみ取り、怒りや侮蔑の感情だけを相手に向け、相手の気持ちに寄り添って考えることはできていませんでした。

私が、この出来事について考えることでより明確な成長が得られたと感じられたのは、カウンセリング心理学を学び始めてからのことです。

他人の意見や行動を肯定的に捉えると、「あの行動

はこんな思惑かな？」という新たな気づき・成長につながります。

今回の出来事において、私と相手がお互いに「他人の意見や行動を肯定的に捉える」姿勢だったとしたらどうなっていたでしょう？私「面倒をかけまいと親切でしてくれたんだな（相手は、私の業務の以前の担当でした）」相手「悪気はなかったけれど、怒っているからには何か理由があるに違いない」と、相手の立場や気持ちを考えることによって、この出来事の受け止め方が随分と変わってきます。

そして、このように考えることで、相手の気持ちや自分の行いの是非についても理解を深めることができます。

「自分にはこう思えるが、相手にはそんなつもりはないんだな」「自分では良かれと思ってやったこと

でも相手を傷つけることがあるんだな」とお互いに思えるようになれる筈です。

肝心なのは、「自分がどういうつもりだったか、ではなく、相手にとってどうだったか」ということです。

このことに思い至り、自分の考えや行動を振り返ることで更なる自己成長が期待できます（このことについては、次の章でお伝えしていきます）。

「担当者が在席しているのにも関わらず、その人にかかってきた電話に勝手に対応し、事後報告もせずに本人の目の前で別の同僚にその話をする」ことなど通常では考えにくく、現に、「担当者がその場にいるのに勝手に対応したのは良くなかった」という意見が当初より内外からあった出来事ですが、それでも、私が、「自分の業務の以前の担当者であり、面倒をかけまいという気持ちで対応した

のかも」と考えることさえできていれば、つまり、「他人の意見や行動を肯定的に捉える」ことができていれば、強く抗議したり、後の章でお話するその後の不幸な展開を招くこともなかったでしょう。

確かに、相手には、自分にとって著しく存在を損ねられ傷つける失礼なことをされましたが、当時の私が、それを否定的には受け取らず、肯定的に受け取ることができていれば、同じ悪しき職場環境の中でももっと成長が図れ、偽りではない本物の価値を自分に見いだせたのではないだろうか、心理カウンセラーとなった今、痛感しています。

他人の意見や行動を肯定的に捉えることは、人が自己成長していく大前提、第一歩なのだと私は思っています。

第3章 何事においても自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる

次に、この章では、内的行動の、②何事においても自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる。

についてお伝えをしていきます。

何故、自身の考えや行動を再度振り返って考えてみる必要があるのでしょうか？答えは簡単。

前の章でもお伝えした通り、気づきや反省のない人に自己成長はないからです。

前の章で、他人の意見や行動を否定的に捉えると、何事もただの嫌な出来事で終わってしまうという

ことと、そういう人に成長はないということ、人が自己成長していく大前提、第一歩として、先ず、他人の意見や行動を肯定的に捉えることが大切だということをお伝えさせていただきました。

でなければ、人は、事あるごとに恨み合い憎しみ合う醜い生き物になってしまいます。

そのためにも、この「他人の意見や行動を肯定的に捉える」という姿勢は人間にとって欠かすことのできない人格形成要素だと言えるでしょう。

そして、そこに、「何事においても自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる」という姿勢が加わることにより、人としての自己成長度が厚みを増していくのです。

自身の言動を振り返ると振り返らないとでは、人間性の厚みの差は歴然です。

自身の考えや行動を再度振り返って考えなかった場合、何事によらず（特に人間関係においては）、「何でそうなるの？」と気づきや反省を得られず自己成長できないばかりか、「他人の意見や行動を否定的に捉える」姿勢にもつながります。

つまり、自分を振り返って考えない人ほど他者の言動を否定的に捉えてしまう危険性がある、ということが言えるのではないのでしょうか。

お互いに認め合う相互理解の精神をもって人と接することを理想とするなら、自分を振り返って考えてみることは、絶対に欠かせない条件であると考えられます。

それでは、自身の言動を振り返って考えなかった場合、振り返って考えた場合について、今回の出来事にあてはめて考えてみましょう。

先ず、自身の言動を振り返って考えなかった場合はどうでしょう？、今回の出来事では、双方に、「自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる」という姿勢がありませんでした。

既に述べている通り、それでは気づきや反省が得られず自己成長できません。

当時の私は、「勝手なことをしやがって！担当者の俺を無視し過ぎ！無神経過ぎ！」という怒りでいっぱい、その考えや、そこから発生した相手への激しい抗議について、その意味するところまで、つまり、自身の心の奥深いところまで読み取るだけの、そして何より、相手の行動の意図を思いやる余裕はなかったのです。

そのため、本当に伝えたい思いは相手に伝わらず、強く抗議したことによる「怖い」という印象だけが相手の心に深く刻み込まれ、後々まで恨みを買

うもととなってしまったのです。

相手の方は相手の方で、「以前に担当していたから私でもできると思って対応しただけで、仕事を盗ったつもりはないし、自分は間違っただけだ」の一点張りです。

そこに、本当に自分の行動に誤りはなかったか、相手にとって不都合はなかったかを考える気持ちは微塵もないと言えます。

つまり、「自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる」姿勢を持たないことは、相手の立場に立って、その言動の意味を考え、気持ちを思いやるという姿勢の欠落にもつながることになるのではないのでしょうか。

「勝手なことをするな！」「私は仕事を盗ってはいない」ではいけませんよね。

では、振り返って考えるとどうなるでしょうか？
自身の言動を振り返って考えると、「何故そう考え
行動したのか？」という気づきを得て反省し、自
己成長につなげることができます。

今回の出来事において、私は、「抗議したのは、電
話をつながなかったからではなく、事後報告すら
なかったことで存在を無視されたと感じたから」、
相手は、「以前の担当者だったので電話対応したけ
れど、何か悪かったかな？」、という気づきを得て
自分の言動を反省することができていれば、たと
え、実際に取った行動が第一章でお伝えしたやり
取りの通りであったとしても、後の対応に活かす
ことが出来、今回の出来事を「雨降って地固ま
る」で、職場内でのコミュニケーションのあり方
を考え直すいいきっかけになったのではないだろ
うかと思います。

今の私なら、上司や他の同僚を巻きこみ、そこま

でやるでしょう。

失敗は、その後の気づきでカバーできることもあります。

だからこそ、「自分は正しい」という歪んだ信念に溺れてはいけないのです。

「担当者が在席しているのにも関わらず、勝手に電話対応し、事後報告どころか本人の目の前で別の同僚にその話をする」ようなことをされれば、社会通念上からも相手に注意する必要があると感じたり、強く抗議したりするのは、その事情や心情を考えれば致し方のないことなのかもしれません。

しかし、自身の考えや行動を再度振り返って考え、「抗議したのは、自分に電話をつながなかったことより事後報告がなかったことに対してであり、存在を無視されたと感じたから」と明確にできれば、

その時点で、抗議するよりそれを穏やかに話す場を持てば良かったということに気づき、実際に、それを行動に移すことも可能になります。

また、もっと早く、相手の言動に怒りを覚えた時点で、その怒りが何に対するものなのかということが分かっているならば、その場で抗議などせず、後刻、上司を交えて話し合いの場を持つこともできた筈です。

穏やかな話し合いで十分に気持ちを伝えることができれば、必ずお互いの成長にもつながることでしょう。

第4章 無い物を悔やむのではなく、有る物を有難く考える

内的行動の最後は、③無い物を悔やむのではなく、有る物を有難く考える。

についてお話しさせていただきます。

私は、心理カウンセラーとしての顔を持っていますが、お話をさせていただくクライアント様にも、また、私自身にも、「あれもない。

これもない。

こんな自分は嫌だ」という気持ちがあるのだなあということにつくづく気づかされることがあります。

人間の傾向として、自分自身が満足のいかない状態にある時には、自分のいいところは目は向かず、このような気持ちに陥ってしまいがちなようなのです。

この傾向は、自分を見つめる時ばかりではなく、他者を見つめる時にも見受けられるものです。

自分に対しても他者に対しても「あれもない。

これもない」ばかりでは、全てが嫌になってしまいうでしょう。

また、この気持ちがあると自分も他者も否定的にしか見ることができなくなります。

今分かっている「あれもない。

これもない」に捉われて、あるかもしれない、というより、ある筈のいいところを探そうとしない

からです。

私が、職場のチームで自分の歓迎会だけ開催されなかったことに怒っている最大の理由はそこにあります。

歓迎会という歓迎される人を主体として親睦を深める場を持つことは、仮にその日までその人に良い印象がなかったとしても、思わぬ一面を垣間見、改めて人となりを知ることができる絶好の機会です。

チームの面々は、その機会を持とうとしませんでした。

それどころか、開催すべきという一部の意見を却下すらしました。

それは、チーム自ら私とのコミュニケーションを拒否していることに他なりません。

これでは、ないところにばかり目が向いて、あるものを探し出すことなどできる筈がないのです。

そのことは、今でも残念に思っています。

「あれもない。

これもない。

こんな自分（相手）は嫌だ」というクライアントに対して、心理カウンセラーは、「あれもある、これもある…素敵なところ、たくさんありますよ」という関わり方をします。

それは、クライアントにとって、無い物だけではなく、有る物も一緒に探す姿勢につながるのです。

あるものを探し、自分や他者のいいところに目を向けられるようになると、「こんな自分（相手）は嫌だ」という気持ちは和らぎ、肯定的に見ること

ができるようになります。

また、私は、「あれもない。

これもない」と「ない」を認めることは必要だと思えます。

認めることで、それを補完しようという気持ちになれば、自己成長に向かっていくための気づきも得られるものと考えているからです。

そして、「ない」の補完は、そのまま「ある」になります。

無い物だけではなく、有る物も一緒に探すことで自分自身や他者の中の「ある」がどんどん増え、個々の人間性や、人間関係の幅が大いに広がっていくものなのではないでしょうか。

では、「あれもない。

これもない。

こんな自分（相手）は嫌だ」と「あれもある、これもある…素敵なところ、たくさんありますよ」を今回の出来事にあてはめて、「ない」と「ある」、それぞれに目を向けた場合について、どうなるのかをちょっと考えてみましょう。

今回の出来事において、私と相手の双方が、「あれもない。

これもない。

こんな相手は嫌だ」という考え方に立って、「ない」に目を向けた場合はどうでしょう？私は、「俺の存在を認めようという気持ちがない」、相手は、「この人の仕事を盗るつもりではなかった」ということを理解しようとする気持ちがない」と、前章と同様、「勝手なことをするな！」「私は仕事を

盗ってはいない」ということになるのではないで
しょうか。

「ない」だけに目を向けている間は、相手のいいと
ころを探そうとしないため、今回のようなトラブ
ルなどの場合、どうしても自分本位の論理に走っ
てしまいがちになります。

つまり、「自身の考えや行動を再度振り返り考え
る」ことをせず、「相手の立場に立って、その言動
の意味を考え、気持ちを思いやる。

という姿勢の欠落」をここでもまた繰り返してい
るというわけで、このように考えてみますと、3
つの内的行動は、その全てが密接に関わり合っ
ている、ということが言えるのではないかと思いま
す。

また、「あれもある、これもある…素敵なところ、

たくさんありますよ」と双方が考えることができ
ていれば、或いは考えようとしていれば、私が、
「代わりに電話対応してくれる親切心や、負担を掛
けまいとする気遣いがある」、相手が、「仕事に取
り組む真剣な気持ちや、本音でぶつかる仲間意識
がある」、とお互いに認め合うことができたのでは
ないでしょうか。

たとえ、この出来事の後からでも、無い物だけで
はなく有る物も一緒に探すという考え方を双方が
持てていれば、お互いのいいところは認めながら、
自分にとって不都合なことについては相手にしっ
かりと気持ちを伝える、ということができていた
かもしれません。

そのことによってコミュニケーションがうまくい
くようになったり、相互理解が深まった可能性も
あったのですが、実際には、お互いに「ない」だ
けに目を向けていたため、双方が自分本位な考え

を相手にぶつけることしかできていなかったというのが今回の出来事において反省が求められる点だと思っています。

無い物だけではなく有る物も一緒に探すという考え方に則って言えば、今回の出来事において、相手には「自分の存在を認める気持ち」はないが、「代わりに電話対応してくれる親切心」があった。

ということになるのではないのでしょうか。

当時の私が、今回の出来事をそのように捉えることができていれば、そもそもの展開（受け止めた気持ちや、それに基づくやり取り）もまた違っていたことでしょう。

物事をどう捉えるかによって、周囲の環境に対する感じ方も含めて自身の心境は大きく変化します。

自己の成長につなげるための物事の捉え方を常に

考え、「ない」よりも「ある」に目を向け、自分や他者のいいところを探し、見つかったものを有難く受け入れましょう。

第5章 常に中立的な行動をとる

この章では、外的行動（他者の内的成長を促すためのアプローチの仕方）の、①常に中立的な行動をとる。

についてお伝えします。

皆さんにも経験があるかもしれませんが、誰かとトラブルになった時につらいことの一つは、場合によっては、トラブルになった相手だけではなく、相手の周囲の人たちとまで敵対関係になってしまう恐れがあることです。

「こんな目に遭った」という体験に基づく「〇〇さんは、こんな人だ」という他者の主観を鵜呑みにして自分自身の〇〇さんへの評価にしかねない恐ろしい一面を人間は持っています。

職場の中で人気があったり影響力が強い人と、敵対したり、トラブルになったりした場合、理由の是非に関わらず、周囲の評価において圧倒的に自分が不利になるというのはそういうことです。

「常に中立的な行動をとる」というのは、他者の主観に左右されず、自分自身の判断で行動すること。

つまり、周囲と一緒にあって根拠もないのに他者を悪者扱いしないということでもあるのです。

私は、今回の出来事が起こる以前から、思い当たる理由はないにも関わらず、第一章で述べたような同僚として不当な扱いを受け続けていました。

そのため、仮に、そういうことがあったとしても特にこれと言って感じるところはないのですが、もしも、この出来事に関する相手の主観（「仕事を

盗ったつもりはないし、自分は何も悪くないのに、強く抗議された。

そんな人は怖くて同僚として接することができない」）が、周辺の同僚に飛び火して、同じような目で見られていたのだとしたら、それは、周囲が相手に「同調」していることになります。

私を怖いと思う相手の主観を、そのまま自分自身のものとして取り込んで、同じ態度を取ってしまっているというわけです。

「同調」とは、分かりやすく言えば、友達「A子に～されたの。

明日から無視しよう」、自分「A子って嫌ね。

無視しちゃおう」。

この状態です。

この場合の「A子って嫌ね。

無視しちゃおう」は、一見本人の意思であるかのように見えますが、実は違います。

「A子って嫌ね」というのは、友達の主観を自分のものとして取り入れているだけで、実際にA子さんと接した自分自身の判断ではないからです。

続く「無視しちゃおう」も友達の意見にただ乗っかっているだけで、純粋な自分の判断だとは言えません。

これが「同調」なのです。

では、同じシチュエーションで、友達「A子に～されたの。

明日から無視しよう」、自分「あなたはA子が嫌なのね。

私はそうでもないわ」、この場合はどうでしょう？
「自分はこう思う。

相手はこう思う」と、お互いの考えや気持ちを同様に尊重し合おうという姿勢が見られます。

要は、誰に対しても同じ。

これが、「共感」であり、「常に中立的な行動をとる」ということなのです。

他者の主観を自分自身の意見だと思い違いして取り込んでしまっている「同調」と、自分の意見をしっかり持ち他者の考えや気持ちに左右されずに中立的な立場で判断することができる「共感」とは、そこが大きく違います。

誰に対しても同じ。

これが人間関係における基本的なあり方です。

それでは、他者の主観を取り入れる「同調」と、誰に対しても公平に接する「共感」を今回の出来事にあてはめて考えてみましょう。

「A子に～されたの。

明日から無視しよう」「A子って嫌ね。

無視しちゃおう」を今回の出来事にあてはめると、私が、「あいつは俺の存在や自分の間違いを認めない奴で、相手にする価値もない」と言えば、周囲が、「そんな価値のない奴を相手にするのはよそう」。

また、相手の、「悪気はないのに強く抗議してくる人とは同僚として接せられない」に対し、周囲が、「そんな怖い人と同僚として接するのはよそう」。

こうなっていれば、「同調」があったことになりますよね。

もちろん、私は、いくら腹を立てていてもそのようなことはしませんし、恐らく相手の方でもそこまですることはなかっただろうと一応は信用しています。

但し、既に述べているように、もしも相手側にそういうことがあったとしても、元々、今回の出来事が起こる以前から同僚として不当な扱いを受けているため判別できません。

次に、「A子に～されたの。

明日から無視しよう」「あなたはA子が嫌なのね。

私はそうでもないわ」をあてはめて考えてみましょう。

「自分はこう思う。

相手はこう思う」と、お互いの考えや気持ちを同

様に尊重する姿勢でいる時、私が、「あなたは、自分でできることは誰の業務でも積極的に取り組む人なんですね。

私は、業務上の立場を全うしたい考えです。

業務への熱意は同じなんだね」と言えば、相手は、「あなたは業務上の立場を全うしたい人なのですね。

私は、自分でできることなら誰の業務にでも取り組みます。

業務への熱意は同じなんですよ」ということになります。

お互いが業務に対して熱意を持って取り組んでいることを認め合っているわけです。

自分の「業務上の立場を全うしたい」、相手の「自分で処理できることは、誰の業務であれ積極的に

取り組みたい」、という考えや気持ちを、「自分は
こう思う。

相手はこう思う」とお互いに尊重し、業務への熱
意は同じでどちらもOK。

と認め合う。

この中立性が大切なのです。

当時の二人にそんな気持ちがあれば、どちら側にも
偏らない物事の捉え方ができ、醜い争いも避け
られたに違いありません。

第6章 他人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつけない

次に、この章では、外的行動の、②他人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつけない。

についてお伝えしていきます。

少し話は逸れますが、私は、心理カウンセラーです。

しかし、だからといって、「クライアントの悩みを自分が解決してあげなければならない（解決できる）」というような気持ちは一切持ってはいません。

人生を決めるのはその人自身であり、自分が解決できる、何とかしよう、というのは思い上がった傲慢な考え方だと思っているからです。

カウンセラーにできるのは、クライアントが「自分がどうあるべきか」を考えるお手伝いだけです。

ですから、こうあってくれれば、という気持ちがありもしあったとしても、そこに誘導するようなことなどは許されません。

カウンセラーは「教える先生」ではなくて、「寄り添う同志」でいなければならない、というのが私の自論です。

今回の出来事があった職場では、朝礼で不真面目な態度があったり、ラインケアする立場にある管理職や労務担当者がうつ病の社員をバカにしたり（職場復帰してきたその日に、服装のセンスを陰

で嘲笑うなど)、クレームの電話（お客様の予算を無視して高額商品を販売したという内容でした）に対応した後で「よく、こんなことで電話できるなと思うわ」と毒づくようなことがありました。

当時の私は、そうしたことの一つ一つをいちいち指摘して苦言を呈したりはしませんでしたでしたが、時に「レベルが低すぎる」と問題提起していました。

また、私が、自分の所属するチームにこのような見方をしていただけではなく、そんな私自身が、チーム内で「普通は人が怒らないことで怒る」という見方をされていました。

誰しも考え方や価値観は違います。

「普通は人が怒らないことで怒る」とは何なのでしょうか？

今述べたように、誰しも考え方や価値観は違いま

す。

また、朝礼での不真面目な態度や、うつ病患者の社員やクレーム電話されたお客様を陰でバカにするなどは言語道断ですが、ここで、チーム内のそんな言動で私が「レベルが低すぎる」と問題提起したように、そんな私がチーム内で「普通は人が怒らないことで怒る」という見方をされたように、それぞれの言動が他者に大きな影響を与えているのです。

「他人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつけたりしない」とは、自分の言葉や行動が他者に与える影響を考え、誰しにも違う考え方や価値観があり、他者の言動が自分と違うのは当然だと認識し、他者の考えや行動が自分と全く違うと感じても、他者を批判したり、自分が正しいと信じる方向へ誘導したりするのはやめる。

ということです。

私が、カウンセラーとして、「クライアントの悩みを解決しよう」という傲慢な考え方を持たず、仮に、こうあってくれれば、という気持ちがあっても、そこに誘導することもせず、「教える先生」ではなくて、「寄り添う同志」でいよう、という自論を持っているのはそういうことなのです。

そして、一人一人で考え方や価値観が違い、他者の言動が自分と違うのが当然である以上、「普通は人が怒らないことで怒る」などという理論は成り立たないのです。

それでは、「他人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつけない」を今回の出来事にあてはめて考えてみましょう

他者の考えや行動が自分と全く違うと感じて他者を批判する場合は、私が、「担当の自分が席にいる

のに勝手に電話対応するのは越権行為であり、自分の存在を認めないにも程がある！」、相手が、「以前の担当だったから自分でも対応できると思ってただけで仕事を盗る気はないのに怒るのはおかしい！ひどい！」ということになるのではないのでしょうか。

お互いに自分の言動が相手に与える影響を考えず、自分と違う他者の言動を認めようとしていないことがうかがえます。

これ以上思考は先へ進まず、気づきも反省も得られません。

逆に、他者の言動が自分と違うのは当然だとしっ
かり認識して相手に向き合えば、私は、「電話対応
してくれてありがとう。

気持ちは嬉しいけれど、自分の担当業務なので、

自分がいる時は自分で対応するから電話をつないでくださいね」、相手は、「以前の担当だったので対応したんですけれど、次からはちゃんと電話をつなぐように気をつけます」とお互いに言えたことでしょう。

個々に他者の考え方や価値観の違いがあっても当然だと認めていけば、「他人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつける」ようなこともない筈です。

自己弁護と思われても仕方ありませんが、私は、今でも、相手が「自分が在席しているのに自分にかかってきた電話に対応し、自分に報告もせず別の同僚にその話をしていた」ことは間違っており、自分が「存在を無視されたと感じて抗議した」のもある程度は無理のないことだったと思っています。

ですが、「それは自分の仕事だろ！」と抗議したり、「自分に対応すべきであった」という考えの主張は、そのまま、相手の言動の批判と自分の考えの押しつけで、「ありがとう」。

でも、自分がいる時はやるからいいですよ」という言い方をしていれば、相手に批判されたとも考えを押し付けているとも思わせずにさりげなく自分の気持ちを伝えることができていた筈です（自分の考えや気持ちは正確に伝えることについては次章でお伝えします）。

他者の内的成長を促すアプローチのやり方として、批判や考えの押しつけはご法度です。

その点に十分に注意を払って、お互いに円滑に気持ちを伝え合える人間関係の構築を心掛けたいものです。

第7章 自分の考えや気持ちは正確に伝える

外的行動の最後は、③自分の考えや気持ちは正確に伝える。

についてお話しさせていただきます。

今回の出来事は、「自分の存在を認めないにも程がある！」「仕事を盗るつもりでしたことではないのに怒るのはおかしい！ひどい！」と双方が相手の批判に終始しています。

そこには、「他人の意見や行動を肯定的に捉える」、「自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる」という姿勢が欠落しており、そのため、自分の考えをお互いに押しつけ合っているだけになってしまっているのだと言えます。

特に、「自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる」という姿勢は、「自分の考えや気持ちは正確に伝える」というミッションの遂行において、考えや気持ちを把握するためには自分をしっかりと理解しておかなければならないという意味で是非とも必要なものなのです。

自分「それは私がやるべきことなんじゃないんですか！」相手「私も前に担当をしていたので」自分「そういうことじゃなくて…もう、分ってないな！」相手「これからは、ちゃんとつなぐようにします」自分「そうしてください」、第一章でも述べたように、これが、今回の出来事において交わされたやり取りの全てでした。

「担当者の自分が在席しているのに、自分にかかってきた電話に勝手に対応し、事後報告もせず別の同僚にその話をしていたので、存在を無視されたと感じた」ために私は抗議した筈です。

著しく存在感が損なわれ、同僚として扱われていないという激しい憤りだけではなく、日頃から積もりに積もった鬱積もあつてのことだったのですが、このやり取りでその思いが伝わるものでしょうか？ 答えは火を見るよりも明らかです。

抗議した私自身が逸早くそのことに気づいていたのですから。

もちろん、少し強く詰め寄り過ぎたと思ったことと、相手が穏便に済ませようとしている様子を察したので、言いかけてやめた、ということもあったのですが、冷静に考えれば、誰の目にも、私の舌足らずと相手の困惑しか見えないやり取りで、我ながら恥ずかしいです。

ここでは、「自分の存在を認めないにも程がある！」「仕事を盗るつもりでしたことではない」と双方の意見がぶつかり合っています。

しかし、ただぶつかり合っているだけで、お互いに、その意見の奥にある考えや気持ちを相手に伝えることができていません。

どうして「存在を認めない」と怒るのか、「仕事を盗るつもりはない」ならどういう意図で勝手な（本人はそう思っていないのですが）対応をしたのか、そういったことを、相手に正確に伝えることができなければ、お互いに理解し合える良好な関係への道は遠のくばかりです。

では、自分の考えや気持ちを正確に伝えられないのと伝えられるのとではどう違うのかを今回の出来事にあてはめて考えてみましょう。

実際のやり取りでは、私は、「それは、私がやるべきことでしょ！分かってないな！次から気をつけて」、相手は、「私も、以前に担当していたので…これからは、ちゃんと電話をつなぐように気をつ

けます」としか言えておらず、自分の考えや気持ちを正確に伝えることができていませんでした。

これでは、私の方には、本当に言いたいことが言えなかった不完全燃焼感、相手の方には、自分は間違っていないのに理不尽に怒られたという不満（恨みと言い換えることもできるでしょう）しか残らないという悲しい結末になるのです。

あの時、私が、「担当者の自分が席にいるのに、勝手に対応されて、事後報告もなしに目の前で他の人に話されると、存在を無視されたと感じて腹立たしい。

自分に電話をつなぐなり、事後報告するなりしてほしかった」と自分の考えや気持ちを正確に伝えられれば、相手の方でも、私が怒っている理由を理解して、「以前に担当していたから対応したけれど、そう思わせてしまったならすみませんでした。

次からは気をつけます。

ただ、仕事を盗るつもりでしたことではないということだけは理解してください」と、自分は間違ったことをしていないつもりでも、相手を不快にさせる場合があることに気づき、反省した上で、自分にそういう意図がないことを改めて伝えることができていたかもしれません。

但し、「他人の意見や行動を肯定的に捉える」、「何事においても自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる」という姿勢が相手になく、あくまでも自分は間違ったことをしていないと言い張るようなら話は別、ということになりますが。

人生は1度きりです。

後から後悔しないように、自分の考えや気持ちはきちんと正確に伝えていきましょう。

そのためには、自分を理解していることが大切で、
今ここで、自分がどう考え、感じるのかを見つめ
ることが必要になるのです。

第8章 その後の二人

何だか、別れた恋人同士のような題になっていますが、ここまで、「人間関係に必要な6つの心構え」についてお伝えするための題材としてきた私自身の「おバカな体験」について、簡単にその後の経過をお話しておきます。

【相手の行動】：●それまで以上に他の同僚と同じに接しようとしなくなりました（それではいけないと思ったので、上司に聴き取りをしてもらい、「みんなと同じに接しています」との回答があったのですが、その後も、朝の挨拶を自分にだけしない等、数年間態度は変わらず、最後には「あんなことがあっては他の人と同じには接せられない」と直接言われました。

つまり、聴き取りの回答は嘘だったということに

なります)。

●私が契約満了で退職する日、「やっと鬱陶しいのがいなくなる」と聞こえていないつもりで放言しました。

【相手の意識】：●「あなたの仕事を盗るつもりでしたのではない」(担当者が席にいるのに勝手に対応したのは良くない、という第三者の意見が当時も今も根強くあります)。

●「抗議されて怖い」 ●「会社を辞めようかと思った」 ●「あんなことがあつては、他の人と同じには接せられない」 ●「忙しいのに人の気持ちなど考えておれない(この方は、社内で労務を担当している社労士なのですが)」

【自分の行動】：●以前と接し方は変わりませんでした(元々、相手を含め、数名の同僚とはコミュニケーションがありませんでした。

これには、様々な経緯があってその方たちの人間性に怒りを感じていたことが大きく影響しています)。

【自分の意識】：●「仕事を盗られたと思っているのではなく、自分の存在を無視するかの様なやり方が許せない」●「一人置き去りにしたり、歓迎会を未開催にしたり、今回のことといい、自分の存在を何だと思っているのか」

【二人に共通】：●「人間関係に必要な6つの心構え」が実践できていない。

ざっくりと箇条書きのようになりましたが、長々と話すより、容易にご理解いただけるのではないかと思います。

「人間関係に必要な6つの心構え」がないとどうい

うことになるか、その悲惨な末路をお分かりいただけたのではないのでしょうか？

具体的に、私たち二人が「人間関係に必要な6つの心構え」の何を実践できていないかという点につきましては、二人共、内的行動の①と②の「他人の意見や行動を肯定的に捉える」、「何事においても自身の考えや行動を再度振り返り考えてみる」が欠落していることは間違いないと言えるでしょう。

ここまで繰り返し述べてきたように、双方が「自分の存在を認めないにも程がある！」「仕事を盗るつもりでしたことではない」と自分の意見だけを重視し、互いにぶつけ合っているだけで、相手の言動を肯定もしていなければ、自分の言動について気づきや反省も得ていませんでした（事件当時のみならず、それ以後も）。

更に、私に関して言えば、外的行動②と③の「他

人の意見や行動を批判したり、自分の考えを押しつけたたりしない」と「自分の考えや気持ちは正確に伝える」も加えなければならないでしょう。

「自分が在席しているのに自分にかかってきた電話に対応し、自分に報告もせず別の同僚にその話をしていた」相手の行為を間違ったこととし、「それは私がやるべきことなんじゃないんですか！」と自分の考えをぶつけ、「担当者の自分が席にいるのに対応されると、存在を無視されたと感じて腹立たしい。

自分に電話をつなぐなり、対応するにしても事後報告がほしかった」という真の考えや気持ちを伝えることができていなかったということは素直に認めなければならないと思っています。

相手の行為は、「担当者が席にいるのに勝手に電話対応したのは良くなかった」と内外から批判が出

ているように、自己本位な仕事熱心さによる無神経なものであり、決して正しい行いとは言えないと今も私は思っていますが、それでも、こうした行為を受けての私自身の対応も事を荒立てるまずいものでした。

ただ、第一章でお伝えしましたが、今回の出来事が起こった当時、いや、それ以前も以後も、私を取り巻く職場環境は、特に、コミュニケーションの面において、心の健康を損なうほど劣悪極まりないものでした。

ですので、「存在を無視されている」という強い思いが、「人間関係に必要な6つの心構え」に則って考えることの妨げになっていたことは想像に難くありません。

これに関しては、当時の状況から「認知の歪み」があった可能性がありますので、簡単にお話しま

すと、ある特定の場面において瞬間的にオートマチックに頭に浮かぶ考えやイメージには、妥当なものもありますが、「妥当でないもの、或いは部分的にしか妥当でないもの（認知の歪み）」が多いと言われており、今回の私のようなケースでは、典型的な認知の歪みとして、「感情的理由づけ（自分がそう感じる<そう信じている>から、それが事実と違いないと思い込み、それに反する根拠を無視するか、低く見積もる）」と「心のフィルター（選択的抽出：全体像を見る代わりに、一部の要素だけに過度に着目する）」があるのではないかと考えられるのですが、この「認知の歪み」につきましては、これを修正することは、「人間関係に必要な6つの心構え」同様に大切ですので、改めて述べさせていただく機会をいただければ幸いです。

ここまでお伝えさせていただいた「人間関係に必要な6つの心構え」を実践し、私のような「おバ

力な体験」をなさらないよう、充分にお気をつけ
ください。

終わりに

社会の中の私達は、相互に関連し合いながら存在しています。

例えば、この未曾有のコロナ禍において、介護福祉現場等にマスクや使い捨ての防護ガウンを作って送ることで見も知らぬ誰かの力になれたり、自分のブログに「いいね」をしてくれた人がWEBでラジオの番組を持っていて、その番組に出演して夢を語れたり、自分が一生懸命に取り組んでいることを私たちのスタンスにはそぐわないからと一方的に排除されて傷ついたり、他者との交流で温かさや不快さを感じたり、相互に影響し合いまとまるこの様な相互関係の中で、外で起きたことをどう受け止めるか（内的行動）、又、自身は社会に対しどうアプローチするか（外的行動）、これ

ら内的行動・外的行動に成熟した姿勢が求められますが、この姿勢を日々実践することは難しいものです。

恥ずかしながらこの私も、似たような概念はいつも頭にありながら、カウンセリング心理学を学ぶまで全くこれができていませんでした。

今回お話をさせていただいたことは、内的行動・外的行動に成熟した姿勢がなかったために人間関係をしくじった私が、「意思疎通に失敗して死ぬほど嫌われた先生」として、何故できないのか、その背景には何があるのか、といったことも含めてお話をさせていただいたものです。

「人間関係に必要な6つの心構え」の重要性について分かりやすく余すところなくお伝えできたかどうかは分かりませんが、私自身の「おバカな体験」を自己開示することで少しでもご理解いただ

けましたら幸いです。

毎日新聞大阪朝刊一面

「近藤流健康川柳」掲載

近藤流健康川柳

2020.7.7

怖いんはウイルスよりも人心や

大阪・八尾市 久木弥九蔵

近藤流健康川柳

2020.10.27

ただ一度載った我が句は宝物

大阪・八尾市 久木弥九蔵

近藤流健康川柳

2021.1.22

老眼鏡より百均の拡大鏡

大阪・八尾市 久木弥九蔵

毎日新聞大阪朝刊「男の気持ち」掲載①

木綿豆腐の味

子どもの頃に過ごした土地への思いは断ちがたく、中学3年で引っ越してから40年近い月日が流れた今日になっても、気の向くままに「昔いた町」を訪れ、懐かしんでいる。

毎年、長期休暇の度に寄席や観劇に母と出かけるのが恒例となっているが、今年の夏休みは2人で懐かしの「昔いた町」を訪れた。母が行きたいと思った最大の理由は、家の近所にあった豆腐店の豆腐が食べたい、ということだったようだ。

男の気持ち

2019.9.10

幼い頃の私は、100円玉を握りしめ、度々その豆腐店に通ったものだ。当時、わが家で食べていた豆腐は全てその店で買ったものではなかったか。

さて当日、下車した駅のそばの神社に参拝し、通学路でもあった商店街をぶらぶら歩いてお目当ての店で木綿豆腐を1丁買った。かつて100円だったのが少し上がって120円。サイズも昔よりは小さくなっているかもしれないが、それでもたっぷりある。ただ、店主の愛想がよくなかったのが母には気に入らなかったらしい。

「腕のいい職人はそんなもんだろう」などと適当に受け答えをしたが、近くの公園のベンチで食べた豆腐のうまさには親子2人して舌を巻いた。まさに「昔の味」があった。持参したしょうゆをかけて食べたのだが、そんな必要もないほどにしっかりと風味で、それだけでわざわざ訪れたかいがあった。

帰り道、再び通りかかった店の前で母が「ごちそうさまでした」と声を掛けると、店主は確かに愛想よくほほ笑んでみせた。

大阪府八尾市

宇野 謙一 会社員・50歳

毎日新聞大阪朝刊「男の気持ち」掲載②

新しい発見

子どもの頃に過ごした思い出深い土地を昨年末、数年ぶりに訪れた。

前回は、家の近所にあった豆腐店の豆腐を母と共に堪能した。そのことは「木綿豆腐の味」と題して本欄に掲載されたが、その母も一昨年鬼籍に入り、今回は男一人旅。

目的はただ一つ、母と食べたあの豆腐。実家で一人暮らし父と共に、忘れられないあの味と母をしのび、正月を過ごしたい。

男の気持ち

2023.1.29

しかし、店のシャッターはひっそりと閉ざされ、その屋号もお客様用駐車場の看板も塗りつぶされていた。私の願いは、時の流れという無情な現実にもろくも打ち砕かれたのである。

あれだけの味だ。近所の激安スーパーや他の店に客を奪われたとは思えない。店主の高齢化か、コロナの影響か。3年たてば子は3歳。いつまでも昔のままなどあり得ない。思い出の店に別れを告げた。

新たに何かが増え、便利になる一方で、昔懐かしいモノ

や店、情緒が次々と消えていく。中学3年で引っ越してから40年たっても、どこを探してもあるはずのない昔を求め、住んでいた土地を訪れる私にはそれが寂しい。

豆腐は買えなかったが、住んでいた当時は縁がなかった駅前の和菓子屋で菓子を買求め、駅裏の料理店でコースランチを堪能できた。失った思い出の代わりに新しい発見で少し寂しさが紛れた。

大阪府八尾市

宇野 謙一

心理カウンセラー・53歳