

自己理解を深めたい方

キャリアコンサルタントは相談者の自己理解を促します。しかしそれを薦める以前に、自分自身をよりよく理解してはなりません。また、そのアップデートが常に求められます。以下のスレッドでは自己理解に関して、私がトライした方法や考え方を示しました。



～目次～

1. [今知るべきは外か内か？ ～Googleは何故Insideに向かうのか？～](#)
2. [VIA 強み診断を受けてみよう ～信頼性の高い自己分析ツール～](#)
3. [6つのホランドタイプと統合の時代 ～統合により新しい価値を生もう～](#)
4. [Gallup Strengths Finder を受けてみよう](#)
5. [あなたのアンカーは何ですか？ ～多様性に気付き受容する～](#)
6. [自分自身を知る4つの方法 ～もっと他人に相談しよう～](#)
7. [Must は後においておけ ～若いうちは得意なことから始めよう～](#)
8. [カウンセリングを身近なものにする ～私の「金の糸」～](#)

【執筆者】 稲田 豊

フリーランスのキャリアコンサルタント(国家資格)。博士(工学)、CDA、心理相談員(中災防)、防災士。
1967年生まれ、愛知県在住。

[担雪埋井 \(たんせつまいせい\) カウンセリングを通して Well-being なキャリアを考えるブログ \(tans-mysay.com\)](#)

ご意見、ご感想をお寄せ下さい。 yopperinada@gmail.com

Copyright 2024 Yutaka Inada, All right reserved.

1. 今知るべきは外か内か？ ～Googleは何故 Inside に向かうのか？～

「彼を知り己を知れば百戦危うからず」

孫子の兵法として、あまりに有名なこの言葉。キャリア開発に当てはめてみましょう。外の状況をしっかり把握し、己の事が良く分かっているならば適切な判断が出来、有意義なキャリアが歩めることでしょう。それでは外の状況と内の状況を知ること、どちらがより重要でしょうか？



孫子の兵法において外と内、取り得るパターンは表の 4 つです。A が最強、D が最弱であることは言うまでもありません。それでは、B と C ならどちらが強いですでしょうか？ 色々な考え方があると思いますが、私は C だと思うのです。

	Outside 敵情	Inside 内情
A	知っている	知っている
B	知っている	知らない
C	知らない	知っている
D	知らない	知らない

例えば自社の得意な技術で、独占的シェアを持つ他社の技術に挑んだとしましょう。相手の技術を知り過ぎていると大抵は怖気づき、戦いを挑むことはないでしょう。いわゆる耳年増になって、闘う前に勝負は決まってしまう。しかしながら、自陣のことをよく知っている大將は、強みを活かした闘いができるので、勝ち目があると思うのです。

私が「外より内の理解が重要だ」と考えるのには、もう一つの理由があります。Google です。同社は言わずと知れた検索エンジン最大手。外を知るための技術を提供することで、世の中を変えてきた会社と言っても過言ではないでしょう。しかし、その一方で同社は、“Search Inside Yourself” という自己探求のためのプログラムを開発してきたのです。彼らは外の世界を探求するうち、内の世界を探求することの必要性に改めて気づき、それを研修化したのではないかと私は考えます。外部情報が溢れる現代において、これはとても象徴的なことではないでしょうか？

キャリアコンサルティングにおいても、フォーカスすべきは“内”ですね。外部の状況が激変し、キャリアチェンジが求められたとしても、まず棚卸すべきは、「自身がどうしたいか？」です。キャリアコンサルタントの仕事は、クライアントが自分自身に気付いてもらう支援をすることであって、外部情報を与えることではありません。□



[チャディー・メン・タン、Search Inside Yourself、英治出版](#)

2. VIA 強み診断を受けてみよう ～信頼性の高い自己分析ツール～

キャリアコンサルタント養成講座を受けられた皆さん、沢山のアセスメント方法を勉強されたかと思います。キャリアを考える上での一丁目一番地は自身を知ること。私が受講した日本マンパワーの養成講座では、CPS-J（Career Planning Survey-Japanese Version）を受け、受講生同士でフィードバックをするという演習がありました。



他にもアセスメント法がありますが、有料のものが多く、手軽ではありません。だからといってネットにある性格診断等では、どこまで信頼性があるのか不安ですよね。そんなアナタには VIA 強み診断（無料）をお勧めします。

これはポジティブ心理学の父と呼ばれるセリグマン博士と、ピーターソン博士が開発したアセスメント方法。6つの領域（知恵・勇気・人間性・正義・節度・超越性）に属する24の特性の強さを測定します。ギャラップのストレンクスファインダーが仕事上のコンピテンシーを測定するのに対し、VIA 強み診断では、特性・性格に近い部分が明らかになります。

受診方法

1. [ココ](#)にアクセスし「無料診断テストはこちら」をクリック。
2. 登録画面に切り替え、日本語を選択。氏名、メールアドレス、パスワード等必要事項を記入。
3. 「調査を開始する」をクリックし、120の問いに回答。所要時間は10～15分です。あまり深く考え込まず、直感的に答えていきます。
4. 全ての回答が終了すると、あなたの強み上位5項目が表示されます。
5. 下方にスクロールするとFree"DOWNLOAD"というバナーがあり、ここからPDFをダウンロードできます。
6. このPDFには、強みの要素24項目が、順位付けされて記載されています。説明文を読みながら自身のキャラクターを客観視してみてください。
7. 先に登録したメールアドレスには、The VIA Institute よりメールが届いています。この案内に従って再度メールアドレス+パスワードを入力すると、結果画面を何度でも見ることができます。

私の上位5項目

私はこれまで3度受診したのですが、結果は微妙に変わっていました。5年も経てば人間変わるものですね。

位	2018年3月	2021年1月	2023年8月
1	知的柔軟性	好奇心	スピリチュアリティ
2	勇敢さ	勇敢さ	向学心
3	好奇心	スピリチュアリティ	好奇心
4	ユーモア	忍耐力	勇敢さ
5	スピリチュアリティ	知的柔軟性	誠実さ

2018→2021 年の変化

知的柔軟性(クリティカルシンキング)は、1 位→5 位になりました。キャリアカウンセリングを学び、“あれやこれや批判的な目線で質問することの弊害”を知ったからかもしれません(笑)。その一方で心理学への関心が高まったため、好奇心は上がりました。スピリチュアリティが上がったのは、マインドフルネスを続け、仏教を学んだからかもしれません。勇敢さは「黙っていられず本当のことを言っちゃう」ということですね。社内でも“無駄に”闘ってきました。ちなみに下位 1 位は 2 回とも「慎み深さ」です。押しが強い性格ですので、これには納得ですね。

2021→2023 年の変化 (2023/8 加筆)

スピリチュアリティが No.1 になりました。朝一からマインドフルネス～写経/読経していれば、そりゃあ高まりますね(笑)。向学心については、「新たなお仕事を見つけるためには、もっと勉強しないとダメだなあ…」と思っているからですね。知的柔軟性は 12 位まで落ちました。会社にいると、これを武器に闘わないといけなかったのですが、不要になったからですね。

なお、これら 24 の特性に“良し悪し”がある訳ではありません。あくまで“強い”か“弱い”かです。強みを活かしてセルフマネジメントをすることが肝要です。友人とともに受診し、結果を見せ合いながらコメントし合うと、相互理解が深まります。

人材育成への活用方法

VIA 強み診断と、ギャラップのストレングスファインダーを用いた人材育成については、松尾 睦先生の「部下の強みを引き出す経験学習リーダーシップ」に詳しく書かれています。カリコンとして参考になる情報が満載ですので、ご一読をお薦めします。□

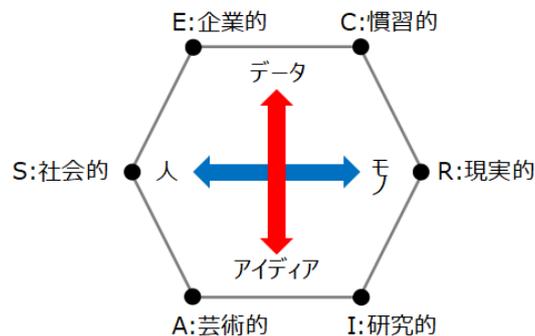


[松尾睦、部下の強みを見非出す経験学習リーダーシップ、ダイヤモンド社](#)

3. 6つのホランドタイプと統合の時代 ～統合により新しい価値を生もう～

ホランドが提唱した「[職業選択のための理論](#)」があります。これは人の性格を以下に示す6つのタイプに分け、それに適した職業を選択することによって、職業満足度が高まるとした理論です。

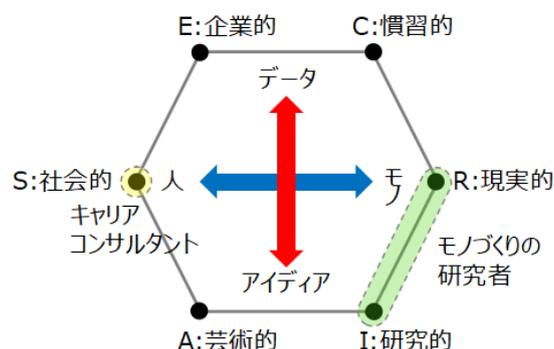
- Realistic（現実的）：モノ、道具、機械などを扱うことを好む
- Investigative（研究的）：数学や科学関係の行動を好む
- Artistic（芸術的）：慣例にとらわれず創造的な活動を好む
- Social（社会的）：人に伝える、教える、手助けすることを好む
- Enterprising（企業的）：他人を導いたり、他人に影響を与えることを好む
- Conventional（慣習的）：情報を明確に秩序立てて整理できる活動を好む



この6タイプは興味テストと自己評価検査を行うことによって判別することができます。六角形の図にプロットするとこのようになり、隣り合う特性は近く、対抗する特性は遠いものになります。

ホランドの研究を継承したプレディガーは、4つのワークタスクディメンション、①モノ、②人、③アイデア、④データを六角形に重ねました。Rタイプの人にはモノを好み、その対抗にあるSタイプの人には人を好む。A、Iタイプの人にはアイデアを好み、Eタイプ、Cタイプの人にはデータを好み、とても納得のいくイメージかと思えます。

さて私もCPS-J（Career Planning Survey-Japanese Version）を受け、ホランドタイプを診断してみました。その結果、典型的なR-I人間（RとIの複合型）であることが分かりました。モノが



大好きな研究者です。以前の仕事はモノづくりの研究者ですから見事にマッチング。慣習的な業務は大嫌いで、人を動かしたい気持ち（企業的 E）はあるのですが、その能力には欠けており、マネージャーには向きません。

しかし今目指しているのは R の対抗にある S。対人支援職であるキャリアコンサルタントという仕事です。能力も経験もなく、今までとは正反対の職種を目指していることになり、自分でも呆れてしまいます。（一体何なんだろう？）とずっと考えていたのですが、以下のように考えることで少し納得できたのです。

今の世の中を見ると、モノ／人、アイデア／データという対抗する概念を統合しようとする動きがあります。例えば、モノ／人ですが、人に対抗する概念としてのモノの時代は終わり、如何にして人に寄り添ったモノを作るかが重要な時代になってきました。デザインシンキングという開発技法も、人、社会に寄り添った手法です。

またアイデア／データですが、研究者のアイデアを起点とし、理論化していくのが従来の研究のパターン。しかしデータを読み解くことによって法則性を見出すデータサイエンスが急速な発展を遂げていることは、皆さんご存じの通りです。機械系研究者（R-I型）はデータを活用する業務（E-C型）を苦手にする傾向があるかと思いますが、もうそんなこと言っている時代ではありません。



このように、モノ／人、アイデア／データが対抗する概念であると捉える時代は終わり、それらを統合する時代になってきたと言えるでしょう。ちなみにモノ／データの統合は [IoT](#)（Internet of Things）。人／アイデアは社会課題解決、[SDGs](#) とも言えるのではないのでしょうか？（人の問題をアイデアで解決する）

こう考えると、どちらか一方の概念に囚われるのは、とてもモットイナイことかもしれません。我田引水は否めませんが、このように自己肯定感を高めることで、今までにない仕事のスタイルを切り拓いていきたいと考えている今日この頃です。□

4. Gallup Strengths Finder を受けてみよう

仕事場における自身の強みを把握するなら、何といたっても Gallup の Strengths Finder 2.0 *でしょう。全世界で 2700 万人が受けたこの診断は、業務遂行に前向きに働く行動特性（コンピテンシー）を明確にしてくれます。34 の特性のうち、優れた特性を活用することで、仕事のパフォーマンスを上げることができます。

*現在リブランドされ、Clifton Strength (Gallup 社の登録商標)と呼ばれています。

私は自身の強みについて漠然とした理解をしているつもりでしたが、本テストを受けることによって強みを“言葉”で理解することができ、その強みが良い方向、そして悪い方向に現れる場面を知りました。私の上位 5 つの資質は以下の通りでした。

- | | |
|-------|--------|
| 1.戦略性 | 2.達成欲 |
| 3.指令性 | 4.目的志向 |
| 5.学習欲 | |

これまでの業務経験に照らしてみると、正にこの特性を発揮できる場面において生き生きと楽しく仕事が出来ているのです。自身の所属する部の戦略をあれやこれやと検討していたら、その能力を買われ、本部や全社戦略の検討メンバーに抜擢されました。このときばかりは昇進のチャンスと思い全力を尽くしましたが、達成欲は満たされませんでした（泣）。

また部下を持たない管理職でありながら、若手メンバーからなるワーキンググループをまとめる役割を幾度となく任されました。目的が不明確なプロジェクトに対し、その意味を徹底的に議論してとりまとめていくことに、この上ない喜びを感じたものです。その過程で必要な情報を集め、新しいスキルを身に付けてきたという自負もあります。当時、真剣に議論し合ったメンバーは今でも戦友です。

その一方で、これらの特性が裏目に出るシーンについても、診断結果より理解を深めることができました。例えば“戦略性”については、他人より早めに結論に向かう筋道が見えてしまうことがあります。これは直感的なものであり、理屈は後からついてくることが多いのです。そのため「えっ？ こうすればいいよね？（分かるよね？）」と結論を急ぎ、相手を不快にさせてしまう場面があるのです。こんな時は“指令性”も悪く働き、「いいから、言う通りやって！」と言ってしまうことがあるのです。上記書籍の帯には「欠点さえ強みになる」とありますが、「強みが欠点になる」こともあるのです。

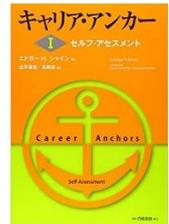
本当によく出来ているテストですから、皆さんもぜひ受けてみることをお勧めいたします。キャリアコンサルタントは何より自分自身の特性を知っていることが肝要だと思うからです。□



[トムラス、さあ自分の才能に目覚めよう Strengths Finder 2.0、日本経済新聞出版](#)

5. あなたのアンカーは何ですか？ ～多様性に気付き受容する～

仕事をしていく上で、①自分は何が得意か？ ②自分は何がやりたいか？ ③何をやっているとき意味や価値を感じられるか？ エドガー・シャインが提唱した概念がキャリアアンカー。アンカーとは船のイカリのことです。以下の 8 つに分類されます。



(出典：[エドガー・シャイン、キャリアアンカーセルフアセスメント、白桃書房](#))

1. 専門・職能別能力：自分が得意としている専門分野や職能分野での能力発揮に満足感を覚える。
2. 経営管理能力：組織内の責任ある地位に立ち、自分の努力によって組織の成功に貢献し、その結果、高い収入を得ることに喜びを感じる。
3. 自立・独立：組織の規則や手順、規範に束縛されない。自分のやり方、自分のペース、自分の納得する仕事の標準を優先する。
4. 保障・安定：安全で確実、将来を予測でき、ゆったりとした気持ちで仕事をしたいという欲求を優先する。
5. 起業家的創造性：自身で新しい組織、製品、サービスを生み出して新しい事業を起こし、存続させ、経済的に成功させたいと強く意識する。
6. 奉仕・社会貢献：なんらかのかたちで世の中をもっとよくしたいという欲求に基づいてキャリアを選択する。
7. 純粋挑戦：不可能と思えるような障害を克服する、解決不能と思われてきた問題を解決する、極めて手ごわい相手に勝つことが成功。
8. 生活様式：個人、家族、キャリアのニーズをうまく統合したい（単なるバランス以上のもの）。

キャリアアンカーはあなたの体験に影響されています。例えば「父親がリストラにあって経済的に大変な時期を過ごしてきた」という経験を持つ人は「保障・安定」が高かったりします。上記の文章を読んで、「自分に当てはまるものがどれか？」を選んでみてもよいですが、右の冊子を購入し、40 個の質問に答えることで点数化されます。

私のキャリアアンカーは以下のようにになりました。

- 1. 専門・職能別能力(TF) (26点) 6. 奉仕・社会貢献(SV) (25点)

私は Professional であることを重んじ、自身の能力が活かされる仕事を強く望む傾向があります。「さすが！」なんて言われると、手放しで喜んでしまいます。家族に言わせると、「そういうときのドヤ顔は子供みたいで呆れてしまう。度が過ぎると不愉快！(笑)」だそうです。50 歳を過ぎてからは、社会貢献意識も高くなりましたので、この結果については納得しています。一方で生活様式や経営管理能力は低く、これも納得です。家族は顧みないし、組織としての成功にも執着はありません。

ちなみに、このようなアセスメントはあくまで自己評価ですし、他人からは違うように見えるかもしれません。また 1~8 のどれが良くて、どれが悪いということではありません。キャリアアンカーは人それぞれであり、多様性に気付き、それを受容するきっかけに出来れば、それで良いのだと思います。ぜひ、セルフアセスメントをお勧め致します。□

6. 自分自身を知る4つの方法 ～もっと他人に相談しよう～

「[答えは自身の中にある](#)」で書いたように、悩みは自分自身の中で生じています。外に答えを求めるより、自問自答を繰り返す方が重要でしょう。

こんな冷たいことを言うと、「自問自答したって、堂々巡りで答えが出ない！ だから外に求めるんじゃないか！ 山に籠って修行しろと言うのか？」と怒られそうですね。では山に籠って修行したお坊さんに悩みが無いと言えばそんなことはなく、お坊さんだって悩んでいるようです。千日回峰行を成し遂げた[塩沼亮潤大阿闍梨](#)ですら、「山を下りても、どうしても苦手な人が居た」と語っておられるように、怨憎会苦（おんぞうえく：嫌な人と会う苦しみ、四苦八苦の一つ）からは容易に逃れられなかったそうです。お坊さんだって悩みは尽きないのです。



では自問自答の他に、「自分自身を知る方法」は無いのでしょうか？ 私は少なくとも3つくらいはあると考えています（下図参照）。

まずは、「カウンセリングを受ける」。カウンセラーが鏡となることで、相談者は自身の姿を見ることができます。また、ときにカウンセラーがサーチライトになって未来を照らすことで、「将来ありたい姿」を明確にすることができます。



次に、「アセスメントを受ける」。先にこのブログでも書いた、[Strengths Finder](#)、[VIA 強み診断](#)、[キャリアアンカー](#)などは、自己理解を深めるために大変役立ちます。今の悩



みの解決方法を直接示してくれる訳ではありませんが、「なぜ、そのような悩みが生じているのか？」を考える上ヒントになるでしょう。私は時々、これらの診断結果をパラパラと見直して見るがありますが、毎回新たな気付きがあります。

最後は、「グループワークに参加する」です。自己啓発系のセミナーだけでなく、臨床心理の分野でも用いられています。他人の話を聴き、自らを語ることで気付きを得ます。

病んでしまうくらい悩んでしまうと、「他人に相談したところで、悩みが解決する訳ないじゃないか！」と怒りたくなります。しかし、カウンセリングもグループワークも、「他人との関わり合いの中で、自らに気付く」ためのものです。私がキャリアコンの仕事に魅力を感じるのは、「気付きが生じる場面に立ち会えるから」です。



もっと他人に相談して楽になりましょう。外の方が答えを教えてくれる訳ではありませんが、「自らに気付くこと」は出来ます。□

7. Must は後においておけ ～若いうちは得意なことから始めよう～

キャリアを検討する際、Will-Can-Must というフレームワークが良く用いられます。「Will：何がしたいか?」「Can：何が出来るか?」「Must：何をすべきか?」この3つの観点で棚卸しを実施し、3つが重なる仕事（☆印）ができれば幸せだよね… という考え方です。自分がやりたい仕事で、出来ること、求められることなら、サイコーですよ。



[エドガー・シャイン先生](#)の”3つの問い”、「何が得意か?」「何をやりたいか?」「何をやっているときに意味を感じ、社会に役立っていると実感できるか?」にも通じます。

私は前職で人財育成を担当していましたので、このフレームワークを用いて話をする機会が何度もありました。コンプラ意識がとて高く、「△△してはいけない」、「〇〇すべきだ」という会社側からのお達しがとても強い社風でした。そのため、このフレームワークを持ち出すと「Will（夢）とか、Can（特技）とか、甘っちょろいことを言うな。会社からの Must（要求）に答えるのが仕事だろ?」と、猛烈な反発を食らいました(笑)。

製造業でありましたので、会社の方針、ルールが徹底されており、Must 第一主義は致し方ないことなのかも知れません。しかしそこは研究部門でしたので、従来の慣習を打ち破るような強い思い（Will）や、社会的使命感（Must）に基づき、個々の能力（Can）を高めていきましたと鼓舞していたのです（コラム「[Will が無ければダメなのか?](#)」）。



しかし、その活動を推進するほど、こんな状況で「夢（Will）や、学び直し（Can）を強要するな!」という声なき声に悩まされることになりました。とにもかくにも、会社からの Must が支配する職場だったので。

私は自己主張 & 反骨心が強い性格なので Will が第一。そのために必要な Can であれば、何とか習得しようとしています。Must については人任せにするのがとても嫌なので、自分なりの使命感に置き換えてしまいます。あくまで「自分として何をすべきか?」でないと動けないからです。

さて思い起こしてみれば、自身にとっての Must が明確になってきたのは、企画部署に転身した40代前半のことでした。部署の戦略を立案する際は、会社方針との関係が重要であることは言うまでもありませんが、私は”Must を自分事として語ること”に拘っていました。なぜなら会社方針はそもそも曖昧なものですから、それをブレークダウンしないと戦術に結び付いてこないからです。

しかし、それ以前は Must など意識もせず、自分がやりたいこと（Will）を主張し続けて研究していたように思います。必要とされる（Must）とか、できるかどうか（Can）とか、どうでも良かったのです。若さ故の無鉄砲さですね。でも、それで良かったように思うのです。

今の世の中、情報が溢れていますから、無鉄砲な思いはすぐに挫かれてしまいます。「ああ、もうやられているんだ…」、「他社はもっと進んでいる。今からやっても勝ち目はない」と… 多くの若者が自己肯定感を持たず、夢を描けなくても致し方ありません。そんな若者に Will や、Must を強要するのはどうかと思うのです。



そのような場合、お薦めするのは「Can = 出来る事、得意なこと」を明確にすること。どんな人にも得手不得手はあるのですが、着目すべきは“得意なこと = 強み”です。「何をやってもダメ。得意なことなんて無い。」という人は、身近な人に貴方の良さを挙げてもらいましょう。そして、その特性がどんな時に発揮されているのか、具体的なエピソードを書き出してみましよう。対話しながら行うことがポイントです。”

貴方の良さを”語る”ことが出来る友達は大事にしましょうね… キャリアカウンセリングを受けることも有効です。

話し相手が居ないなら、[Strengths Finder](#) を受けてみましょう。数年でも仕事の経験がある方ならば、業務遂行において良い方向に出やすい資質（コンピテンシー）が明確になります。34 の資質については、「どんなときに、それが発揮されるか？」という事例が書いてあるので、「そういえば、似たようなことがあったなあ…」と気が付くことが出来るのです。そして、その資質を活かすには、どんな職種・役割に就くのが良いか、ヒントが得られるのです。

若いうち、自分の Must（使命）が何であるか？なんて分からないものです。そんなときは、Must は後においておき、Can（得意なこと）の棚卸しから始めてみれば良い。私はそのように考えています。□

8. カウンセリングを身近なものにする ～私の「金の糸」*～

JCDA（日本キャリア開発協会）は『人生すごろく「金の糸」』というツールを用いて、自分自身を振り返ることを薦めています。サビカスのナラティブカウンセリングの考え方にに基づき、すごろくをしながら、幼少期から現在までの経験を棚卸し。個々の経験をつなぐ「金の糸」を紡ぎ出す研修も実施しています。*「金の糸」はJCDAの登録商標です。



JCDAに入会して早2年。今回初めて、この研修を受講することにしたのです。養成講座の中でも、以下に示す「サビカスの5つの質問」については実習を行いました。

1. あなたが成長する過程で（6歳頃）、誰に憧れましたか？ できれば3人挙げてください。その人について話してください。
2. あなたは定期的に何か雑誌を読んだり、テレビ番組を見ますか？ それはどのようなものですか？ その雑誌やテレビ番組のどのようなところが好きですか？
3. あなたのお気に入りの本または映画は何ですか？ その内容を話してください。
4. あなたのお気に入りの格言またはモットーを教えてください。
5. あなたの最も幼い頃の思い出は何ですか？ 3歳から6歳頃の、または一番幼い頃の出来事で覚えていることに、私は興味があります。できれば3つの出来事を話してください。それらに見出しをつけてください。

その際、私は1および5項について語ることが、とても苦しかったのです。なぜなら、幼少期～中学生の私には「憧れた人（ヒーロー）」は居ないし、思い出したくもない出来事ばかり。「見たくない自分」がそこに居るのです。しかし『人生すごろく「金の糸」研修』は、事前課題として、幼少期～現在まで各年代における出来事を3つ以上書き出し、それらに名前をつけていかなばならないのです。私にとっては、かなり苦痛です。

さらに、それらの出来事から「変化成長につながったもの」を選び、今の職業キャリアとの関係について言語化します。また「自分にとって問題・否定的だと感じる出来事」も選び、同様な作業を行います。ポジティブな面、ネガティブな面、双方を受容れ、現キャリアにつながる「金の糸」を紡ぎ出すのです。

すると、どうでしょう。思いもよらぬ「金の糸」が見えてきました。

- 幼少期～中学時代、ヤヤコシイ家庭環境について悩んでいたが、誰にも相談できずにいた。精神的に不安定で、キレやすかった。
- 高校時代、バイトで稼いだ金で外に出かけるようになると、そこに居場所を求めた。外での出来事については、家では一切話さなかった。



- 大学～大学院時代、一人暮らしをするようになると、内向性は更に強まった。研究が行き詰っても周囲に相談せず、されども愚痴は垂れ流し。DC3年で修了できず、喘息で緊急入院した時も、実家に電話連絡さえしなかった。
- 社会人時代、人間関係がこじれたとき、その相手とは全力で闘ったが、その問題の改善、修復に関しては他人に一切相談しなかった。切れてしまった関係も多数あります。昇進もとても遅くなりました。
- 労働組合と会社の本業が両立できなくなってしまったときも、誰にも相談せず。
- 早期退職においては、家族に相談したものの、決断するまで職場上司には相談しませんでした。無謀だと自覚もしていたので、キャリアカウンセリングも受けなかったのです。

ああ、何ということでしょう。ずっと、ずっと他人に相談することを避け、自分で結論を出すことをヨシとしてきた私。いい歳になってから、コーチングやカウンセリングを学び、「ああ、相談してもいいのね…」と自分を許した感じです。裏を返せば、私がキャリアカウンセラーを目指したのは、「他人に相談したって意味がない！」と突っ張ってきた、過去の自分を救おうとしているのかも知れません。

今でこそ「カウンセリングを受けて、今ここを良く生きよう！」なんて言っていますが、私は「カウンセリングを絶対受けたくないタイプ」だったんですよね… どうすればカウンセリングの意味を感じてもらえるのか？ 自分を例に振り返り、カウンセリングが皆さまにとって身近なものになるよう努めてまいります。□