

真にストレスに強い 人材を育成するための 8 箇条

精神科医・産業医 渡辺 洋一郎

第4 箇条 「真の自信を持てるように育てる」

「自信」という言葉は日常的によく使われますが、改めて意味を考えてみるとけっこう難しいという事に気がつきます。広辞苑によりますと、「自分の能力・価値や自分の言行の正しさなどをみずから信じること。また、その気持ち」とされています。しかし、全く根拠もなく自分の能力に自信を持つことは過信につながり、自分の言行の正しさに自信を持つことは思い込みにもつながります。真の自信とはどういうことなのか、そこから考える必要があると思います。

■ 本当の自信とは、分からないことを分からないと言えること

分からないことを分からないと言える、これは簡単なようですが、意外に難しいものです。そんなことも分からないのか、と思われることへの不安があるからだと思います。自分に自信ができてくると分からないことを分からないと言えるようになる。逆に、自分に自信がないときほど分からないことを分からないと言えないようになります。

では、分からないことを分からないと言えるようになるにはどうしたらいいのでしょうか。

自分に自信ができてくると、分からないことを分からないと言えるようになる。それはなぜかを考えてみましょう。まず、自分には分からないこともあるというありのままの自分を受け容れていることが前提になりますが、同時に、今は分からないことでも、自分で調べたり、教えてもらったり、それなりの努力をしていくことでだんだん分かるようになっていく、という思いが持てること、それが自信ということになると思います。

そして、自分はやれるだけのことをやってきた（やっている）という思いがあることも非常に重要だと思います。

例えば、人前で発表するとき、自分としてできるだけ努力をしたという思い、そして、今は分からないことでも努力すればだんだん分かるようになっていくだろう、という思いがあれば、自分の分からないことを指摘されたときに、「そのことは気づきませんでした」「考えていなかったのが今は分かりません」「気がついていなかった点を指摘していただき、ありがとうございました」「これからその点についても調べ、考えていきます」と言えるのではない

- ✓ 第1 箇条「生活管理能力を高める」
- ✓ 第2 箇条「相談できる能力を高める」
- ✓ 第3 箇条「コミュニケーション能力を高める」
- ✓ 第4 箇条「真の自信を持てるように育てる」
- 第5 箇条「対人関係がうまくとれるように育てる」
- 第6 箇条「ポジティブシンキング能力を高める」
- 第7 箇条「ストレス解消能力を高める」
- 第8 箇条「本当の頑張り方を指導する」

でしょうか。

逆に、本来すべきことをしていないという思いがあると、そのことがばれないようにしたいという思いが強くなり、分からないことを質問されないか、指摘されないかという思いから、不安が非常に強くなるでしょう。そして、分からないことを指摘されると、何とかごまかそうとして、いい加減な答えをしてしまう（その結果かえって信頼をなくす）といったことが生じやすいと思います。

これらのことから、改めて「自信」とは何かを考えてみましょう。やる前から100%できる自信があるということはありません。

では、「自信がある」というのはどういうことなのでしょう。それは、最初は100%できなくてもやっていくうちに少しずつできるようになっていくだろうと思えること、今は50%でもやっていくうちに60%になるだろう、そして、さらにそれなりの努力をしていけば70%になっていくだろうと思えることではないでしょうか。

そして、もう1つ大事なことは、自分はできるだけ努力をしていると思えること、これが自信につ



渡辺 洋一郎 (わたなべ よういちろう) 精神科医・産業医 <https://www.chr.co.jp>

昭和53年、川崎医科大学卒業。現在、医療法人メディカルメンタルケア横山・渡辺クリニック名誉院長。渡辺カウンセリングルーム代表。大阪大学医学部神経科精神科非常勤講師。日本医師会認定産業医、日本精神神経学会認定精神科専門医、日本精神神経学会精神保健委員会委員、日本産業精神保健学会常任理事、一般社団法人日本精神科産業医協会 共同代表理事、大阪精神科診療所協会名誉会長。

ながるのではないかと考えています。

分からないことを分からないと言えるようになることが本当の自信であり、そのためには、やっていくうちに少しずつでもできるようになっていくという感覚、自分ではできるだけのことをやっているという感覚が大事です。

■ 部下の「自信」を育てる

仕事においては、「積極性が大事だ」「積極的になれ」とよく言いますが、言われただけで積極性が獲得できるものではありません。積極性を育てる指導が必要になります。

では、部下の積極性を育てるにはどうしたらいいのでしょうか。積極性はどこから生まれてくるのでしょうか。それは自分に対する信頼感、自分に自信があると積極性が高まるということが分かっています。逆に自分に対して自信がないと、消極的になってしまうのです。

従って、自分に自信がある部下を育てることが重要になります。

何か新しいことをするにもかかわらず自信がある、初めてのことをするのに自信があるとはどのようなことでしょうか。それは、前項で述べたところですが、「初めてのことであれば最初はいまできないかもしれない、でもやっていくうちにできるようになってい

図表 積極性と自己効力感（自信）

●積極性はどこから出てくるか

- 自分に対する信頼感＝自分に自信がある⇒積極性
- 自信があるとは、最初はいまできなくてもできるようになっていこうという感覚＝自己効力感

●自己効力感（自信）を育てる

- 成功体験を積みせる
- 成長という視点で評価する
⇒結果のみを評価するのではなく、その経過、成長という視点で評価する

くだろう」という感覚、実は、これが「自信がある」ということになります。この感覚を正確には「自己効力感」と言います。

この自己効力感があるということが、積極性につながっていくのです。つまり、管理職の皆さんは、部下の自己効力感を育てることが重要になります。

■ 部下の自己効力感を育てる

自己効力感はどのようにすれば育てられるのかと言いますと、成功体験が大事だということが分かっています。子供の自己効力感を育てるためには、子供に成功体験を積みせるということが大切です。同様に、部下にも小さくともいろいろな成功体験を重ねさせるということがとても大切です。

もう1つは「成長」という視点で評価をすることです。結果のみを評価するのではなく、その経過を検証し成長という視点で評価することが重要です。

例えば、80点以上が合格の資格試験があったとします。1回目「不合格だったぞ」、2回目も「また不合格だったぞ」、3回目も「また不合格だったぞ」と伝えると、4回目は「もう駄目だと思うのでやめておきます」となりやすいのです。しかし、同じ不合格でも、1回目「初めてだったが50点、半分できていたぞ」、2回目「また不合格だけど60点。前より10点伸びていたぞ」、3回目「また不合格だけど70点。また10点成長していたぞ」と、そのプロセスや成長している部分を評価すれば、4回目も「頑張ればできるかもしれない、チャレンジしてみよう」という気持ちになりやすいのです。

管理職の皆さんは部下に積極性を持たそうとするのであれば、結果だけを評価するのではなく、経過、成長という視点で部下を評価する姿勢が重要になります。