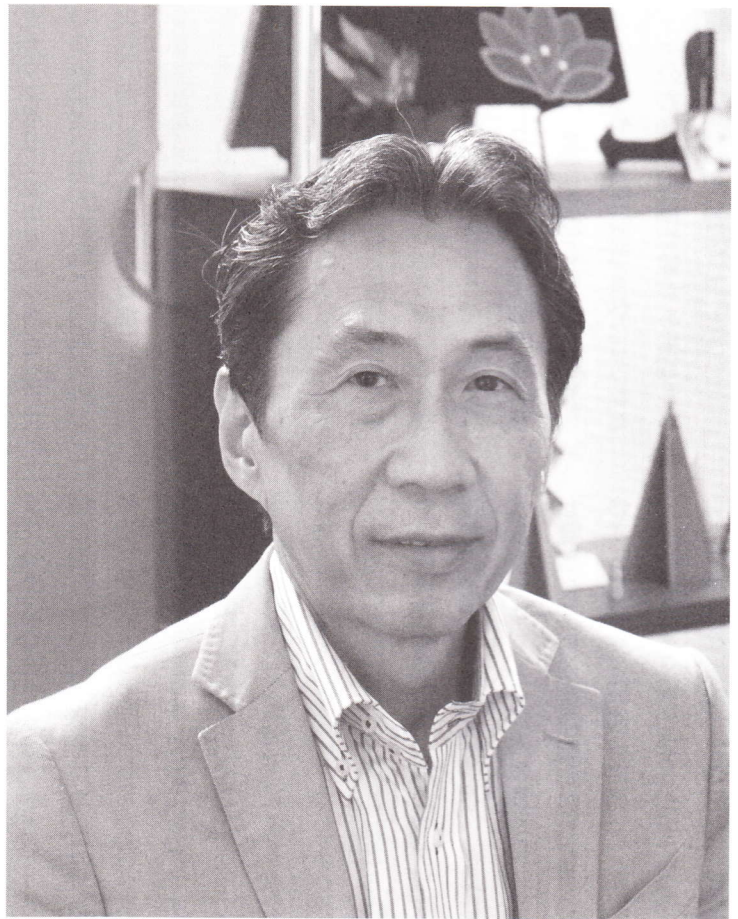


男性問題のカウンセリングから 社会を変える

シニア産業カウンセラー 吉岡俊介 (関西支部)



これまで仕事だけをしていればよかつた中高年の男性が、社会でも家庭でも居場所を失いつつあります。そこで男性問題のカウンセラーとして注目を集める吉岡俊介さんに、男性のジェンダーがどのような思考や行動パターンを生み出し、どうやって自身を追い詰め、どんな解決に向かうのかをお聞きしました。

——現在は地方自治体用の男性向け相談体制整備マニュアルを作成して内

閣府に提出されたり、男性のジェンダーに関連する書籍などを出版されるなどでご活躍ですが、もともとは企業で熾烈な出世競争を繰り広げられていたとか。

14年前まで大手企業の会社員でした。50人以上の部下を持ち残業も休日出勤もいとわないうちを過ごしていました。しかし社内トラブルに巻き込まれたとき、嫌気がさして「辞めてしまえ」と早期退職を決めたのです。それから

うつ状態に陥りました。47歳でした。人生が違う方向に動き始めたきっかけは、会社を辞めて3ヶ月後に参加した、男女共同参画センター主催の悩みを語る男性の集いでした。

このイベントは妻が見つけてきてくれたものなんです。「ちよつと行ってみたら」と勧めてくれたのですが、正直、最初は抵抗があり、しぶしぶの参加でした。やはりサラリーマン気質が残っている、見ず知らずの男性と話すのはためらわれますよね。しかも名刺も肩書きもないのは、すごく心細いものです。組織の看板と肩書きがない時点で、自分は負けたと感じますから。

結局、躊躇しながらも、のぞくだけのぞいてみようかと。ところが参加者みんなが私を歓迎してくれました。うかつにも電車を乗り間違え遅刻したのに、私のために自己紹介をしてくれて、「吉岡さんの話も聞きたいな」と語りかけてくれたのです。

当時の私は堅苦しい言葉しか出てこなくて、自分のことをきちんと言えずこともできませんでした。それでも、みんなで話題を拾って聞き出してくれました。「吉岡さんの気持ち

は？」って、それこそカウンセリングですね。「そりゃつらいよ」「わかるよ」と私に焦点を当てて寄り添ってくれたのです。

そのときまで私の辞書に「寄り添う」という言葉がなかったんですね。営業をはじめとする民間企業のやりとりはみんな「闘う」ですから。

初めて人とつながることができ、寄り添う、支え合う場があることを実体験したのです。そうしたらほっとしました。

いい出会いに恵まれる秘訣

——そうした体験を経て、自分の気持ちにすぐに語れるようになったのですか？

いえ、長くかかりました(笑)。

そもそも気持ちを語るスキルが乏しい。最初は「寄り添う」というような言葉に気づき、「いい言葉だな、今度使ってみよう」と学んでいく。その繰り返しでした。そもそも「闘う」以外のシチュエーションがなかったため、妻や子どもたちにも偉そうな言葉を使っていたのです。企業用語と言いましょか。もちろん

ん赤ん坊を見ればあやしたりします。でも、心からではなく、夫であり父でもあるから、こういうことを言わないといけないという意識でした。

——その後、イラストレーターとしても活躍され、大阪市の男性専門相談窓口の相談員に抜擢されるわけですね。はい。2004年のことでした。

前職が保険会社で災害被災者のお世話をする損害サービスの責任者をやっていたので、相談業務についてもいろいろ勉強はしていました。ただカウンセリングの基礎を身につけていないことに不安を感じ、産業カウンセラーの養成講座に通ったのです。

相談員のメンバーにも恵まれましたね。相談業務のベテランカウンセラーや、私をスーパーバイズしてくれる大学教授もいました。皆さんが男性問題に関わる研究をしており、私もそこでいろいろなことを勉強させていただきました。

大阪市としては、管理職の経験者を相談員に入れたかったようです。大学の先生や企業に派遣されたカウンセラーの方は、組織経験があまりない場合がほとんどです。そこで会社

組織内で、どういったことが起こっているのかを、他の相談員の方にお伝えしていきました。お互い刺激し合っている関係を築けていたと思います。今でもその仲間たちとは交流しています。

最初は電話相談員でしたが、産業カウンセラーの資格を取ってから、カウンセリングを専門でやるようになりました。ところが当時の大阪市の悩み相談が、1週間に1回だけ。そのため必要に迫られているのに、すぐに相談できないケースも多かったのです。今すぐなんとかしたいという希望に沿うために、自分専用のカウンセリングルームを開設しました。当初はイラストの仕事もしていたのですが、業務相談のほうに忙しくなってきました。そして気が付いたらカウンセラーになつていたという感じです。本当にいい出会いに助けられました。会社用の鎧を脱いで、肩の力が抜けるといい出会いに恵まれます。どんな人と会っても、その人の良さに共にし響き合うような経験が多くなっていきました。建前の世界でなく本音で話せるようになるのが気持ちいいですし、そんな経験が次の出会いを生

むのかもしれない。

事実、事務所を構えてからも、カウンセラー仲間や出会った人からクライアントやお仕事を紹介していただき、特に広報活動をしなくてもやっていけています。

鎧を脱いだり着たり

——吉岡さんはご著書で論理的思考の「タテモード」と直感・ひらめきの「ヨコモード」の使い分けを提唱されていますね。

男性の悩み相談で少し違和感を抱いたのは、「力を抜く」とか「もつと楽になろう」といったアドバイスでした。「力を抜く」と仕事の能率が落ちるのではと感じたのです。例えば休みばかり取る社員を会社は許すでしょうか。結局、相談する人は働かざるを得ません。だから、ぼんと肩の力を抜いても、また組織に戻る必要があるのです。これがモード切り替えの発想につながりました。

企業のタテ社会はストレス社会でもあります。だから離れたのはわかりませんが、完全に離れてしまったら仕事ができません。お給料も入りません。企業組織は、力のある者が上に立

つピラミッド構造になっています。そうしないと組織が動かないからです。一人ひとりの意見を尊重していたら、バラバラになってしまいます。もちろん、そのような組織体系のNPOなどもありますが、今の産業社会ではタテ型の命令系統でないと、企業が成長も発展もできないのです。

とはいえ右肩上がり社会は、自己否定をもたらします。なぜかといえば、「今の営業成績ではいけない」などと自己否定して右肩上がりを目指すからです。自分を否定しながら発展につなげていきます。上に立つ者も下の者にハツパをかけます。「もつと成長しないといけない」「もつと上を目指さないといけない」と指示を出し、部下は「鍛えられていく」のです。

だからこそ共感のヨコモードに切り替える時間を持ち、思い詰めたところから解放される時間が必要になります。一時的に男の鎧を脱ぐわけですが、鎧を一生脱ぐわけではありません。

——つまり家庭などで鎧を脱いで、ヨコモードに切り替えてみるということですね。

そうなのですが、実は家庭で鎧を

脱げない人が多いのです。

多くの男性は家庭でも「背広」のまま座り、ふんぞりかえって食卓にいるような態度なのです。なんで酒をつがないんだとか、俺の欲しいものはわかっているだろうとか、ムツとするお父さんが自宅にいる。そうすると夫婦関係は悪化します。親子関係にも悪影響が及びます。

会社のタテ社会での行動が染み付いているから、そうしているのが当たり前。俺は家の中で癒やされるべきだ、家族は私の部下だ、という態度が家族の人間関係を悪化させて、その影響は最終的に自分に降りかかってくるのです。

だから書籍では、家の中で男の鎧を脱ぎましようと言唱しました。読んで多くの男性が「目からうろこだ。その通りだ」と言ってくれるのですが、実際には行動できません。長い間に培ったものなので、手放すのに時間がかかるのです。

行動を変える一つの方法は、意識的に肩の力を抜いて「ありがとう」という言葉をたくさん使うことが効果的です。例えば夫婦ゲンカでも、妻の言い分が絶対に納得できない

ときでも、「君の意見には反対だけど、言ってくれたことには感謝するよ。ありがとう」と言えば、関係は変わっていきます。自分と意見の対立する人にこそ気持ちを伝えるのが重要です。「ありがとう」は自己肯定感を高める言葉なのです。

上下関係が身についていると、「ありがとう」という言葉が出てこないのです。これは社会病理でもあります。男性問題の根幹でもあるのです。

もちろんすべての男性がタテモードだけで暮らしているわけではありません。切り替えのうまい方も多くあります。私のカウンセリングルームはビジネス街にあるので、昼休みや営業中に立ち寄る方もいらつしやいます。会社経営者や管理職もこつそり吐き出しに訪れます。

「いいアイデアないかな」とかひとしきり話すことも、一つのカウンセリングです。そうやって自分の気持ちを整理して元気に仕事に戻られます。

名刺の受け渡し方も知らない

——タテモードしか知らない世代とは逆に、ヨコモードしか知らない若

い世代の悩みは、どんなものがありますか？

企業社会の中で発揮すべき人間関係のスキル・技術を、そもそも身につけていない20代・30代の若者の相談を受けることもあります。

例えば名刺の出し方すら教えてもらっていないのです。「とにかく飛び込みで営業しろ」と言われて、どうしていいかわからない。中には自分の気持ちを落ち着かせるために仕事にスマートフォンをゲームをしていて、上司に大目玉をくらったりする。

最低限のビジネスルールを知らないと腰が引けてしまいます。その恐怖をカウンセリングで克服することで、だんだん自信を持てるようになりますね。

会社で問題が起こったときに、まず私のところに相談するようなケースもあります。「こういうことは、この人に聞いたらどうですか」と私はアドバイスするようにしています。

これは会社側の新人教育の問題もあるでしょう。新人教育をアウトソーシングしている会社も少なくありません。会社で教育している余裕

がないのです。ただ外部の会社だと、名刺の受け渡しは学べても、部長や課長とどうつきあっているのかまでは教えてくれません。

もちろん、しっかりした先輩がメンターとして行く企業もありますが、昔ほどは多くないように思います。

また根拠のない自信を持つ若者が相談に来るケースもあります。その場合はカウンセリングというより、話し合いになります。「吉岡さんはそういうふう言うけれど」といった議論になりますね。

クライアントに自分の考えを語ってもらいますが、私は頭から同調しません。気持ちに共感はしますが、そうしたやりとりをする中で気づきが生れます。例えば「そんなことは上司から教わらなかった」という気づきがあれば、どうして上司が伝えなかったかも考えていく。そうやって気づきを広げていきます。

自分に寄り添うことが大切

——吉岡さんはDVの相談でも、効果をあげているとお聞きしています。DVの加害者を他人が変えようと

思ってもできません。ただ本人が直そうと思えば、自身の意識や言動を変えることはできます。

被害者からすると、加害者を厳しく教育してほしいと思うものです。しかし厳しく接するのは、本人が自分と向き合えるようになってからです。

DVの加害者は説教したりすると、優等生を演じます。「僕も反省しています。今まで悪いことをしました。本当に申し訳ないと思つてます」

と。責め言葉は相手の蓋を閉じてしまうので、そういう言葉を使わずに本人に自己肯定感を抱いてもらうことがとても大切です。これが結構難しいのです。「泣いてもいいですよ」とか、「大丈夫ですよ」と受け止めてあげること、クライアントも先に進めるのです。それが甘やかしているように見え、批判を受けることもあります。しかし「寄り添う」ことはできません。

実は自分の暴力やその被害の事実を受け止めるのは、とても辛いことです。自分が辛いと、現実を受け止めることから逃げ出したくなるもの

です。見たくない自分、「大変だった自分」に寄り添うことができて、初めて自分の暴力に向き合えるのです。どうせ自分なんかダメな人間なんだと卑屈になったり、自暴自棄になり自身を責め続けている人も責めてしまい、反省に行き着きません。しかし、カウンセリングを通して、自分の寄り添うことの大切さが認識できるようになると、被害者の気持ちに寄り添うことができるようになります。そしてそこから反省と謝罪の気持ちが生まれてきます。

——今後の展望についても教えてください。

内閣府で20代〜60代の男性3000人にアンケートを取った結果、「他人に弱音を吐くことがある」と回答した男性は全体の約3割、「悩みを気軽に誰かに相談する」と答えた男性は全体の約2割しかいませんでした。つまり溜め込んでいるのです。

平成23年当時の男性の悩み相談窓口の数は30程度。かたや女性の窓口は400ほどありました。つまり男性自身も相談するのを躊躇しているし、窓口も開かれていない。しかし

困っている男性も多いため、相談窓口が足りていない状態です。

やはり今後とも男性の相談窓口の必要性は訴えていきたいですし、タテモードしか知らない男性に「寄り添う」ことの重要性も知ってほしいと思つています。

プロフィール

よしおか・しゅんすけ

1954年生まれ。1977年慶應義塾大学法学部卒業後、東京海上火災保険株式会社（現・東京海上日動火災保険株式会社）入社。2001年に早期退職。その後、男性学、男女共同参画、フェミニズムなどを学びながら2004年より近畿の地方自治体を中心に各地の「男性の悩み相談」の相談員として関わる。2007年に「オフィスよしおか」を設立し、個人でもカウンセリング・ルームを開業。

著書に『チビポテトシンドローム』（講談社）、『産業カウンセラーが教える「つづれない働き方」の教科書』（彩図社）など。