



# 組織のトップが学ぶべき アドラー心理学

## (2) 横の関係と勇気

中小企業活力向上オンラインセミナー  
人材・組織分野

中小企業活力向上プロジェクトアドバンス実行委員会事務局



# 「アドラー心理学」と本セミナーのテーマ

## アドラー心理学とは

- オーストリアの精神科医・心理学者のアルフレッド・アドラーが創設した心理学
- 他者を変えたり、操作するためではなく、自分が変わるための心理学
- 目的論や主体論、認知論など様々な理論や教えがある

## 全三回で取り上げるテーマ

### 第一回目

目的論

### 第二回目

横の関係と  
勇気

### 第三回目

共同体感覚と  
幸せ



# 「アドラー心理学」と本セミナーのテーマ

## アドラー心理学とは

- オーストリアの精神科医・心理学者のアルフレッド・アドラーが創設した心理学
- 他者を変えたり、操作するためではなく、自分が変わるための心理学
- 目的論や主体論、認知論など様々な理論や教えがある

## 全三回で取り上げるテーマ

### 第一回目

目的論

### 第二回目

横の関係と  
勇気

### 第三回目

共同体感覚と  
幸せ



# スタッフからの報告。どう答える？



社長！ A社から3年分の  
継続契約をいただきました！



# スタッフからの報告。どう答える？

1

よし、この勢いでB社やC社にもアタックしてみよう！



## スタッフからの報告。どう答える？

1

よし、この勢いでB社やC社にもアタックしてみよう！

2

すごいね！鈴木さんや田中さんは目標未達なのに、君は偉い！優秀だね！



## スタッフからの報告。どう答える？

1 よし、この勢いでB社やC社にもアタックしてみよう！

2 すごいね！鈴木さんや田中さんは目標未達なのに、君は偉い！優秀だね！

3 嬉しいね！いつもお客さんに丁寧な対応をしてくれていたね。お客さんを思うあなたの気持ちがいい提案につながったのかもしれないね



## スタッフからの報告。どう答える？

1 よし、この勢いでB社やC社にもアタックしてみよう！

2 すごいね！鈴木さんや田中さんは目標未達なのに、君は偉い！優秀だね！

3 嬉しいね！いつもお客さんに丁寧な対応をしてくれていたね。お客さんを思うあなたの気持ちがいい提案につながったのかもしれないね





## “褒める”はNG

- アドラーは「褒める」ことも「叱る」ことも否定
  - 評価は、能力がある人が、能力のない人にすること  
→ 対等な関係ではない、上下関係・縦の関係がベース
  - どちらも、相手に何かをさせようと操作する行為
- 「○○ができて偉いね！」と言われると…
  - 「できていない人は偉くない」「他人は競争する対象だ」と考えてしまい、**周囲と協力関係を築けない**
  - 自発的にやったことも、外発的動機付けにすり変わり、褒められることが目的になる  
→ 褒められないとやらない…依存状態に



## スタッフからの報告。どう答える？

1

よし、この勢いでB社やC社にもアタックしてみよう！

2

すごいね！鈴木さんや田中さんは目標未達なのに、君は偉い！優秀だね！

3

嬉しいね！いつもお客さんに丁寧な対応をしてくれていたね。お客さんを思うあなたの気持ちはいい提案につながったのかもしれないね



## 必要なのは“横の関係”と”勇気づけ”

- 人は皆対等で、協力し合える存在と考える
- 必要なのは”縦の関係”で褒めることではなく、“横の関係”で勇気づけること
  - 人は誰しもが自分の人生の主人公。  
皆対等で、価値がある(相互に尊敬し合う)
  - 勇気づけは、**困難を克服する活力**を与えること  
→ 勇気があれば、自立して  
チャレンジ・行動することができる



## 勇気づけるということ

- ✓ 事実を述べて、受容する(受け止める)
- ✓ 気持ちに寄り添って、共感する
- ✓ 結果ではなく、プロセス・行動に着目する
- ✓ 貢献や協力を”アイメッセージ”で感謝する  
(主語を「あなた」でなく「私」で伝える)
  - ✓ 例: 「あなたはえらい」ではなく  
「私はあなたを素晴らしいと思っている」と伝える