

福祉経営とエニアグラム

--- 福祉職場における人間関係論 ---

高橋 紘 一

目次

- 1 はじめに
- 2 福祉サービス生産過程の全体像
- 3 情報の変容過程
- 4 野口晴哉の「体癖論」
- 5 エニアグラム
- 6 福祉職場とエニアグラム
- 7 まとめ

1 はじめに¹⁾

2000年4月の公的介護保険制度の実施および同年6月の社会福祉法の公布・施行により、本格的な民間企業による福祉分野への進出が始まり、同時に、非営利組織の社会福祉法人などにおいても「運営」から「経営」への転換が迫られた。

「経営」という用語から一般的にイメージするのは、営利企業、利潤第一、利潤追求、効率性などであるが、経営の神様といわれたドラッカーによると、「マネジメントの理論を最初に適用したのは、企業ではなく、政府機関や非営利組織だった。今日の意味でマネジメントやコンサルタントという言葉を初めて使ったのは、おそらく科学的管理用法の創始者、F・W・テイラー(1856-1915)である。……(テイラーが：注：筆者)1912年の議会証言において、科学的管理法の典型として紹介したものが、企業ではなく、非営利組織のメイヨー・クリニックだった」²⁾という。

今日、「経営」は、営利・非営利を問わず、あらゆる組織に不可欠になっている。そして、営利組織であろうと、非営利組織であろうと、トップリーダーが、経営あるいは運営に大変大きな影響を与えることは間違いないだろう。しかし、営利組織であっても、「営利」を最優先しない

経営者がいるし、非営利組織に「営利」を優先させるリーダーがいる場合もある。

また、トップリーダーだけでなく、営利組織や非営利組織における被雇用者、職員、あるいは従業員についても同じことがいえる。いわゆる経営・コスト感覚に鋭い人もいれば、そうでない人もいる。コスト感覚はないが、ケアサービス精神が旺盛な人もいる。自ら描く理想の実現に重きをおく人もいれば、社会的な成功を目指す人もいる。

もちろん、営利・非営利にかかわらず、その経営・運営に影響を与える要素は「人」だけではない。「人」も含め、その他の「要素」については、筆者は、これまでの論文³⁾で、[2]で要約したような図式で総合的に展開してきたが、この論文においては、焦点を「人の行為」における「個別性」におき、福祉サービスの現場における、リーダーと従業員、従業員と従業員、従業員と入所者との関係を円滑にする方法を提起してみたい。

たとえば、福祉ワーカーの学歴・資格など、履歴書に記入されるものは、短期間に相互に知ることができるが、性格的な部分は長期間の関係のなかで、少しずつ相互に理解するしかないのがこれまでであった。しかし、福祉経営・福祉サービスの現場において、性格やタイプあるいは行動特性が、比較的短期間に相互に理解できるならば、人間関係における余分な軋轢や悩みを減少させ、より質の高い福祉経営を実現し、福祉サービスの生産が可能になるであろう。

そのための方法論として、社団法人整体協会（現在の会長は元首相の細川護熙氏）の創始者である野口晴哉の「体癖論」⁴⁾及び「エニアグラム」が有効であると思われるが、野口の「体癖論」は「健康」に主眼がおかれているので、この論文では「エニアグラム」に焦点をおき、野口の「体癖論」と比較対照してみたい。

エニアグラムそのものは、中東のアフガニスタンに発し、2000年の歴史をもつといわれているが⁵⁾、「1980年代に入り、アメリカの西海岸、とくに、スタンフォード大学を中心に、エニアグラムが体系的に研究されるようになる。この最初の段階で、アメリカで私（鈴木秀子氏のこと、注：筆者）は1年間、エニアグラムを習得する機会に恵まれた」⁶⁾のように、日本には鈴木秀子氏が紹介した。1989年には、啓蒙のための日本エニアグラム学会が創設されている。

なお、エニアグラムの福祉サービスへの応用を論じた論文は、MAGAZINEPLUSで文献検索をしてみると、日本では、企業研修プログラムや、親子関係、夫婦関係、男女関係の理解のためにエニアグラムは取り上げられているが、福祉分野においては、筆者の「福祉サービスとエニアグラム」⁷⁾以外には、2006年11月末現在まで見あたらない。この論文においては、福祉サービスも含め福祉経営に焦点をあて、より詳細に展開してみたい。

2 福祉サービス生産過程の全体像

まず、この論文のテーマに入る前に、福祉サービス生産過程における筆者の理論的枠組みの「全体像」理解しておいていただきたい。なお、以下の福祉サービス生産過程の全体像のオリジナルは、筆者が1985年に提起した「労働能力・生活能力・生活環境の再生産過程」⁸⁾である。

ひとつの福祉経営組織における福祉財および福祉サービスの生産過程に [投入] する「要素」は、いかなる経済システムにおいても、つきつめれば、次の図1のように、[投入] [変換] [産出] という過程をたどる。ただし、現実の経営・運営においては、これらの「要素」は複雑に絡み合い、システムとして機能していることはいうまでもない。

生産過程に [投入] されるものは、窮極的には、自然環境・物資・生産時間・情報および生産行為の5つに分類できる。生産過程が進行するためには、この5つの要素がすべて同時に [変換過程] に [投入] されなければならない。どれかひとつ欠けても「生産過程」は進行しない。

まず、「自然環境」というのは、大きく言えば宇宙を含んだ環境で、太陽・地球という空間、空気、水、音、動植物も含めている。いうまでもないが、地球という場なしには生産の場もない。人間の経済活動が地球環境に重大な影響を与えているように、この要素を見逃すことはできない。

次に「物資」というのは、原材料のみならず個別生産手段および社会的共同生産手段を含めている。具体例をあげると、福祉施設や介護施設の場合、食材などは原材料、建物、入浴などの諸設備、ベッド、車いすなどは個別生産手段である。社会的共同生産手段は、社会資本としての電気・ガス・上下水道・道路橋梁・情報ネットワークなど、いわゆるインフラのことである。

「情報」および「生産時間」についてはいうまでもないだろう。

「生産行為」は、直接生産行為と経営管理行為に分けることができる。なお、労働力の対価としての賃金を得ている場合は「労働行為」となる。いわゆる福祉サービスや介護サービスのことである。

具体例をあげれば、介護サービスの場合、ヘルパーが行なう食事介助は直接生産行為であり、そのサービス行為自体は無形であるが、意識するしないにかかわらず、空間、空気・水、電気・ガスを使用し、家屋・机・椅子・茶碗・箸・皿、時間、情報（好き嫌い、栄養情報など）等を使って介護サービスを生産している。

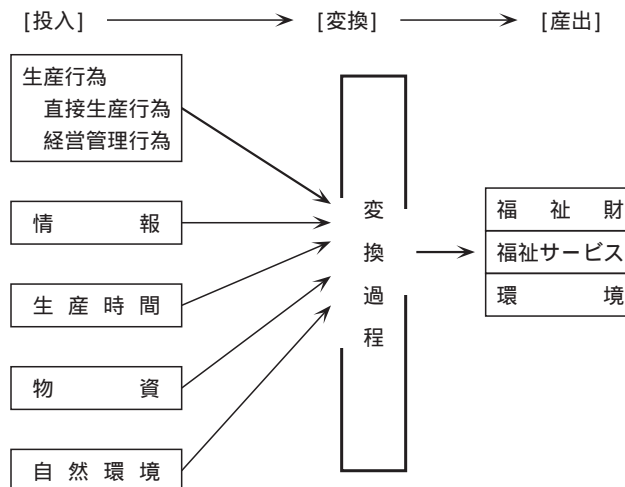


図1 福祉財・福祉サービスの生産過程モデル

直接生産行為者（ヘルパー）は、労働力を消費することによってサービスを生産し、食事サービスの利用者は、そのサービスを消費して生活能力を再生産しているということである。

経営管理行為者としては、理事長、施設長、社長、事業所長、管理職などである。資本家が直接経営にあたっている場合は、ここに含める。

自然環境が豊かで、物資も豊富、時間も情報も豊富であっても、生産行為が欠けているならば、福祉財や福祉サービスへの [変換] は行われぬ。

福祉財や福祉サービスの質を決めるのは、これらの 5 つの投入要素の質と量及びその組合せにかかっているが、その組合せは生産行為によって行われる。

したがって、このように理論的に整理すれば、福祉サービスの質を決定する最大の要素は、生産（労働）行為者であるということがはっきりと見えてくる。もちろん、居住空間、入浴設備、車いすなども、介護・福祉サービスの質と量に影響を与える。

しかし、福祉サービスの質を決定するのは生産行為者といっても、ひとりひとり異なっている。それを生産行為者の属性として分類すると、図 2 のように 6 つにまとめることができる。

このうちの EQ 脳力を説明すると、モニター脳力 — 自分の気持ちを客観的に見ることが出来る脳力、コントロール脳力 — 嫌なことがあってもプラスに転じていける脳力、モチベーション脳力 — 目標や夢に向かって突き進もうとする意欲、ラポール脳力 — 相手の気持ちを読み取って、同じ感情を共有できる脳力、ソーシャル脳力 — 挨拶を自分から積極的にしたりする、コミュニケーション脳力に分けることができる。⁹⁾

この図から、21 世紀の福祉経営において求められる福祉人材は、これらの属性のバランス、

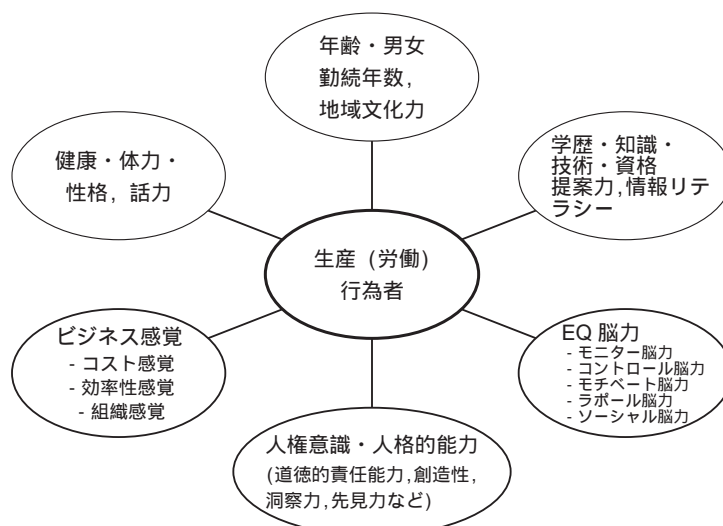


図 2 福祉財・福祉サービス生産者の属性

(出所) 高橋紘一「福祉財・サービスの生産過程 — 福祉サービスの決定要因」『週刊社会保障』No.2231, 2003 年 4 月 21 号, 法研

特に、人権意識とビジネス感覚およびEQ 脳力の三者間のバランスのとれた人材であることが見えてくる。

また、EQ 脳力と人権意識などを「福祉マインド」、ビジネス感覚を「ビジネスマインド」に分類すると、この両者のバランスをとって生産行為をすることが、質の高い福祉財・福祉サービスを生産することになるだろう。まずは、自分が今どちらに偏っているのか客観視できるようになることから始まるだろう。

以上の図式における「福祉サービスの行為者」の前提となっているのは、個別の人ではなく、「ヒト」といういわば抽象的な人間である。

福祉経営の現場では、「ヒト」という抽象的な人間が、福祉サービスを生産しているのではなく、生きた個性をもった人間である。ひとりひとり異なる個性をもった福祉経営者や福祉ワーカーが、ひとりひとり異なるサービス利用者を対象に福祉サービスを生産しているのが実相である。

その個性の検討に入る前に、共通項である「情報認識の変容過程」を述べておきたい。

3 情報の変容過程

福祉サービスを生産する際には、情報は欠かすことのできない要素である。情報の視点から見ると、ひとりひとりが情報の「受け手」であり同時に「送り手」である。ここでいう「情報」は、文字・絵など何らかの記号によって伝達される「情報」だけでなく、しぐさ・身振り・表情など非言語的な「情報」も含めている。

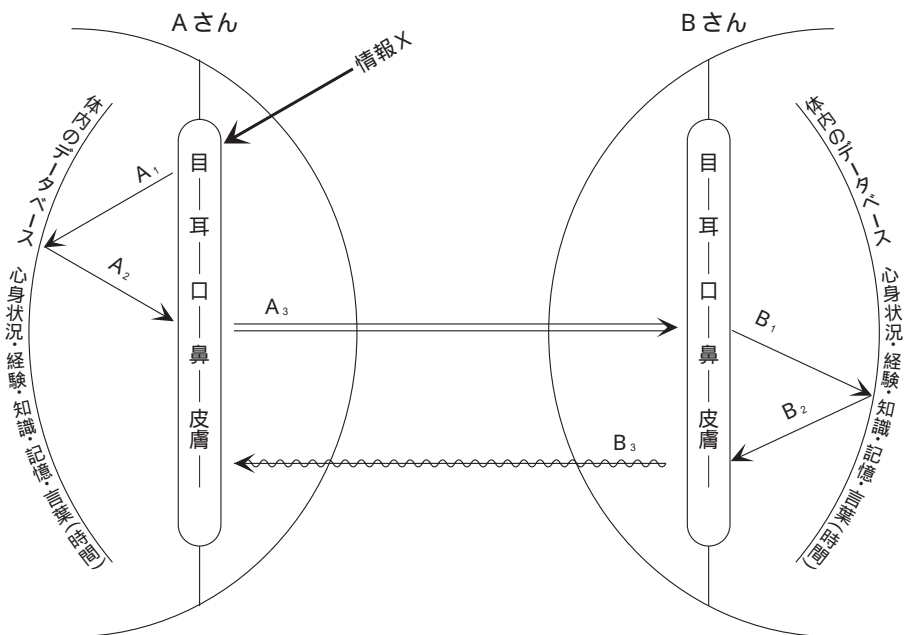
「ヒト」が、その「情報」を受け止め、発信する過程で、「情報」は変容する。その変容過程は、「ヒト」においては共通している。これを図3によって説明しよう。

Aさんに[X]という情報が外から入ってきたとしよう。Aさんは、その[X]という情報を、感覚器官 目・耳・口・鼻・皮膚・第6感 を通して受け止めるが、そのときの感覚器官の状態によって、[X]は[A1]に変容する。Aさんはその[A1]を、いわば体内データベースである、その時の心身状況・経験・知識・記憶・国語力および時間の制約によって解釈し、[A1]は[A2]に変容する。その[A2]はAさんの外に出て行くときに、感覚器官 目・耳・口・鼻・皮膚・第6感 を通るから、そのとき[A2]は[A3]に変容する。

Aさんの外に出た[A3]は、Bさんの感覚器官 目・耳・口・鼻・皮膚・第6感 に入ると、[B1]に変容する。そして、Aさんの場合と同じく、[B2] [B3]と変容し、外に出て行く。

つまり、[X]という情報が存在すると仮定した場合、すべての人にとって、同じ内容を持つ[X]という情報は存在しないと考えた方がよいということである。

加えて、これから述べる野口晴哉の「体癖論」、エニアグラムのタイプ論のように、[X]という情報は、体癖やタイプという体内データベースをを通ると、様々に変容する。その変容の特徴を分類したのが、「体癖論」および「エニアグラム」といってもよい。



(注) は第6感 (出所) 高橋紘一作図

図3 情報の変容過程

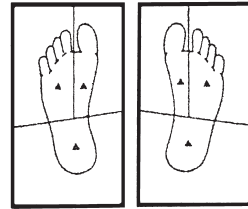
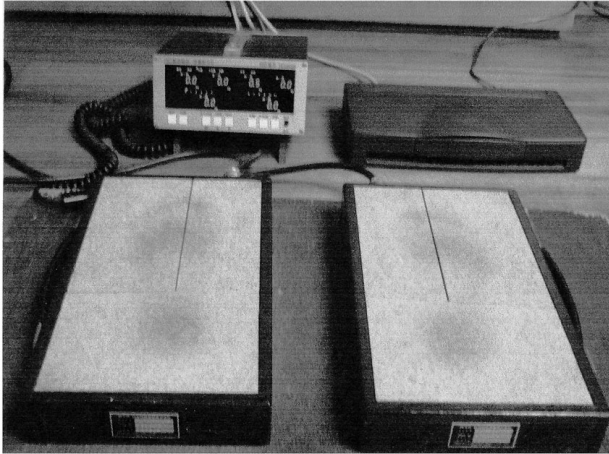
4 野口晴哉の「体癖論」

人間の行動特性の分類として野口晴哉の「体癖論」¹⁰⁾を紹介しよう。野口の「体癖論」は、大分類として6つの「型」に分類し、そのひとつひとつの「型」を2つに分け、合計12の「種」という「体癖」に分類している。奇数の「種」は、エネルギーの「鬱散要求」に特徴があり、偶数の「種」は、「集注要求」に特徴がある。例えば、物を壊すことそれ自体を要求するのが「鬱散要求」で、物を壊すことによって他人からの注意の「集注」を要求するのが「集注要求」である。

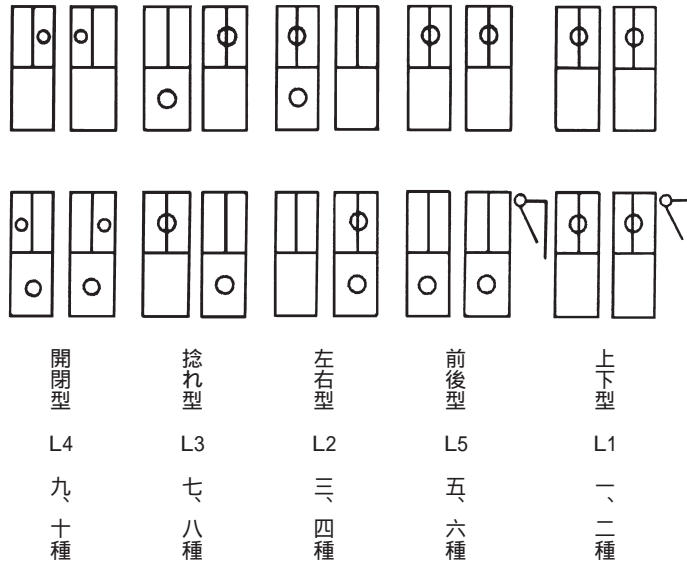
野口の「体癖論」は、顔など身体の外見からの特徴だけでなく、脚、脊椎、臓器反応、かかりやすい病気の特徴のみならず、心身の変動の特徴、人間関係の特徴など、人間の全般について分析し分類している。

さらに、この「体癖」を客観的に判断する手段として「体量配分計」を併用する。「体量配分計」は、体重計であるが、図4のように、左右の足の、親指・小指・踵の3カ所、合計6カ所の体重を測る。この「体量配分計」の上で、特定の動作を行って6カ所の体重を記録し、その特徴によって「体癖」だけでなく「心理状態」まで判定するのである。例えば、野口は、Yさんが結婚をやめたことまで「体量配分計」から読み取っている¹¹⁾。

ただ、注意しなければならないことは、野口の関心は「健康」にあり、そのために「体量配分計」を開発、利用していることである。



(注) 整体協会本部にて、
掲載許可を得て筆者
が撮影した。



(出所) 野口晴哉『体癖』第1巻, 全生社, pp.88-89

図4 体量配分計と体癖

それでは、野口の「体癖論」を行動特性の視点から紹介しよう。

「上下型」の共通の特徴は、「計画はあるが行動はない。……理屈だけは言う。批評だけはする。(体の特徴としては)首が太く長い」¹²⁾。「上下型」には1種と2種があるが、「1種は自発的に自分の裡から動き出し、……裡から外に働きかけて、積極的にエネルギーを分散していこうとするが、2種は受け身になって、周りからの刺激にすぐに応じていくという消極的な動き方をする」¹³⁾。

「左右型」は3種と4種に分けているが、共通した特徴は、「体の運動が右か左に偏る。……体

量配分計に乗ってみると、どちらかが重い¹⁴⁾。「3種は空想の中に住んで、感情以外のものの価値を認めない……行動のもとには好き嫌い。……いくら利害得失を説いても判らない¹⁵⁾。4種は「古い嫌な感情はズートと持っているのに、その集注力はどうかというと、非常に少なく、特に感情の持続ができない。……今くやしいと言ったばかりの人に又ニコニコする。だから感情がないのかと思うと、そのくやしいという何かの1点だけはズートとあって、それが自分の体を壊¹⁶⁾す。

体量配分計で前が重い「前後型」のうち「5種というのは考える前にまず行動してしまう。いや、行動してしまわないと判らない。行動しないと頭が働かない。……体型の特色は逆三角形であり、肩に力が入っている。……人とガヤガヤしていると頭が働く。一人でポツンとしていると眠ってしまう¹⁷⁾。「5種の感覚の中には絶え間ない現代的なセンスやアイディアがあるが、……必ず計算によって裏付けされている。計算を度外視した人情などという者は5種的でない。不安があれば人のことなど構ってられない、宣伝も自分の儲けのためでなければやらない¹⁸⁾。

「前後型」の6種の場合は、「余り労作しないで、非常に理想家で、坐って熱のある言葉を吐き、熱血漢で大勢を動かして、今にも行動するかに見えて、その実自分は動いていない¹⁹⁾」という行動特性をもっている。

7種と8種は「捻れ型」で、名の如く体が捻れている体型である。7種の行動特性は「鳩尾の左右のどちらかが硬くなると、意志では自分の行動をコントロールできない状態になる。丁寧に観ていると、周期的に衝動的になる。やり過ぎて、次の瞬間には、後悔するということを繰り返している²⁰⁾。

8種の行動特性は「対人的に話をしている時に、いわゆるハツタリが強い、……気張りというか、誇張というものが絶えずつきまとう。……8種の気張りには必ず相手がある……誰々に対して気張っている²¹⁾。ただし、「現実にある友達と競争するという事で困った面が生じる……それで完全に負けたとすると、今度は手段を選ばなくなり、卑怯なことでも何でもやってそれにうち勝とうとする。そういう面があるので、競争心をあおるのには非常に危険な体質……けれども競争心をあおると非常に能率よく働ける。……そこで、過去の誰かに気張りを持たせるという方法をとる。豊臣秀吉だって偉いに違いないが、過去の人物だから、それと比べさせることがよい²²⁾。

腸骨の開閉に特徴がある「開閉型」の閉型9種の行動特性は「物事に対してうるさい、いわゆるこまかい処に、すみずみまで気がゆき届いてきびしいという傾向があること…… ……することに理路整然として隙がない。それは感受性の面でも同じで、ややもすると口やかましいということになるが、それが物事に対しては、しつこくく下がるという特徴になり、時として執念深く見えることもある²³⁾。

「開閉型」のうちの開型10種の特徴は「自分の子どもでなくても、何でも自分の懐に入ったものは正しいとする。……抱え込んだが最後それを庇おうとする²⁴⁾。このように「自分のためという前に、抱え込んだ人達のためにということ先ず考える。これは殆ど反射的、本能的にそう

なるのであって、自分の利害得失ということから離れて動作してしまう²⁵⁾ という、いかなる場合においても自分の利害得失から離れられない5種とは対照的な行動特性をもっている。

体全体が反応過敏な11種体癖は「心の変動が過敏反応する体癖」で「不平で頬がふくれるのと同じように、絶えず心の変動が体に現れてくるという傾向がある。……胃が悪いのではないかと思うと、本当に胃袋が悪くなってくる」²⁶⁾ 体癖である。

逆に体全体が反応遅鈍な12種は「たまにしか病気をしないが、一旦やると大がかりである。けれども重い病気をやった後は元気になって、割に長く丈夫が続く。けれども丈夫かと思っていると、くたびれ易い…… 気が短い、イライラする。そうして自分の体が思うようにならず重いから、何をやっても愉快でない。けれども病気にならないから丈夫だと思っている」²⁷⁾ という特徴をもっている。

以上、基本的な「体癖」を紹介したが、野口は、『体癖』第2巻において、例えば、2種と3種を合わせ持つような「複合体癖」について述べているが、ここでは省略する。

5 エニアグラム

「エニア」はギリシャ語の「9」、「グラム」は図形の意味である。つまり、9つの点をもつ図形ということである。エニアグラムというのは、個々人の基本となる タイプ²⁸⁾ は9つに分類でき、必ずどれかの タイプ に属しているという考え方である。一種の性格分類法であるが、その特徴は「その人の思考や心理の方向性を分析し、その奥に存在する深い動機を取り出し見せてくれ、……現代心理学と統合された理論」²⁹⁾ になっているとのことである。

エニアグラムが タイプ と「いう言い方をするのは、あくまでも特性を行動面からとらえているのではなくて、その行動のもとになる“無意識の動機”……を分類しているのだから、言動や生活スタイルや価値観を分類するものではない」³⁰⁾ からである。

いわゆる福祉サービスにおいては、多様な要因が福祉サービスの質を決めている。筆者はその究極的要因を、前述のように、生産行為・消費行為、情報、時間、消費物資、自然環境に求めているが、中でも、生産行為・消費行為によって生じる人と人の関係が大変大きな要因を占めているこというまでもないであろう。

福祉経営や福祉サービスの現場に限らず、あらゆる場において、誰でも自分のあいだは、相手がいかなる タイプ の人なのかかわからず試行錯誤する。

もし、比較的短時間で、容易にお互いの タイプ がわかり、反応の特徴が予想できれば、人間関係だけでなく、チームとして、組織としてスムーズに福祉経営・福祉サービスの目的を達成できるに違いない。エニアグラムは、その方法論として、野口の「体癖論」と同じく、活用できる可能性がある。

最初に、エニアグラムの九つの タイプ を紹介しよう³¹⁾。

タイプ1 は理想を追求する完全主義者である。根源的欲求は「あるべき姿に向かってベス

トを尽くしたい」こと、根源的恐れは「あるべき姿からはずれること」である。真実と正義に最大の価値をおき、合理的で規律正しく、白か黒か、善か悪かで判断しがちで、マイナス面としては、独断的、独善的で、融通が利かない。外科医、歯科医、会計士、銀行員などの職種に向いている。

タイプ2 は、情愛細やかな援助者である。根源的欲求は「人を助けたい」こと、根源的恐れは「人から必要とされないこと」である。世話好きで感情移入しやすく、同情心が強く、最大の価値を愛と友情におき、心が通じ合うことが、人間関係でいちばん大切なことだと考えている。福祉職、教師、看護婦、カウンセラー、俳優、伝道師、販売担当、受付係、秘書、補佐役などに向いている タイプ である。

タイプ3 は、名声を求める成功主義者である。根源的欲求は「目標を達成したい」こと、根源的恐れは「役に立たないこと」や「失敗」である。実際的で融通が利き、精力的に働く。自尊心が強く、自分の価値を信じていて、いつも自分を心身両面で磨き、自分を最高の状態に高めたいと思っている。だから、失敗を恐れている。リーダー型、経営者型で、いつも明確な目的とビジョンを持ち、それを達成するためにはどうしたらよいかを何時も考えている。政治、法曹界、金融、アナウンサー、役者、教職、ディレクター、プロモーターなどが適職である。

タイプ4 は、感動を求める悲劇役者である。根源的欲求は「ユニークでありたい」、「感動を求めている」こと、根源的恐れは「永続した自己がないこと」、「平凡であること」である。感受性豊かで自己陶酔的になり、引きこもるタイプである。個人主義的で極めて自分に忠実である。人生に芸術的、美的、夢想的なものを求め、自分が平凡でなく、他人には理解できないと考えている。反面、他人の内面を理解しようという気持ちが動くと、非常に深く相手を思いやることもできる。音楽、美術、舞踊、詩歌、小説、ジャーナリズムの分野、心理学者や心理療法の仕事、カウンセラー、料理人などに向いている。

タイプ5 は、知識を蓄える観察者である。根源的欲求は「情報を集めて考えていきたい」こと、根源的恐れは「意味のないこと、空虚さ」である。理性的で洞察力・観察力に優れ、議論が好きで、ものごとの法則性を見出すことに価値を置く、考える人である。ただし、それは自分の空虚さを埋めるための知識の蓄積で、アウトプットに興味を持たず、行動が伴わない、傍観者である。科学者、哲学者、コンピュータープログラマー、公認会計士、コンサルタントなどで、チェックシートに記入した結果、筆者はこの タイプ であった。

タイプ6 は、規範の中にいたい慎重居士である。根源的欲求は「規範を重んじたい、自分の責任を果たしたい」こと、根源的恐れは「規範からの逸脱」である。真面目で誠実、周囲と仲良くしたいという気持ちが強い人である。概して人あたりがよく、トップに立つより、ナンバー2を好み、人のフォローする役割の重要性をよく知り、責任感が強く、信頼を重んじ、組織に命じられたことを忠実に実行する。職種を問わず、組織の中で能力を発揮する タイプ である。

タイプ7 は、楽しさを追う快樂主義者である。根源的欲求は「楽しくありたい」こと、根源的恐れは「苦」である。深刻なことや嫌なことは避け、陽気で明るく、現実的、外向的で、人

生は明るく楽しく過ごしたいというプラス思考だが、いわゆる上昇志向ではない。だから、行動的ではあるが、困難さや不快を克服しなければならない事態が予想されるものは、実行しようとなし。

職業適性としては、プランナー、編集者、ライター、パイロット、客室乗務員、カメラマン、セールスマンなどである。

タイプ8 は、力をふるいたい統治者である。根源的欲求は「力を実感したい、パワーをふるいたい」こと、根源的恐れは「弱さ」である。自己を主張し、自信に満ち、決断力があり、「人生は正義のための戦い」と考えたりする。ただしそれはあくまでも自分にとっての正義である。リーダー型であるが、スマートなイメージを大事にするタイプ3 と比べると、エネルギーで泥臭さがあり、人に頼らない。頼ってくる人はとことん面倒をみてやろうとする親分肌で、逆に、対立する人を徹底して排除しようとする。スポーツチームの監督や中小企業の経営者、政治家、法律家、スポーツ選手、起業家に多いタイプで、「教職や介護、保健関係者にも少なくない」³²⁾。

タイプ9 は、平和を愛する調停者である。根源的欲求は「ゆったりしていたい、平和でありたい」こと、根源的恐れは「葛藤」である。受容性に富み、辛抱強く、気取らず、情緒が安定している。自分からコトを起こすより、起こってくるコトに沿っていくことを選択する。人を落ち着かせ、安心させるが、周りに順応しやすく、現実に対処するのがいやなために、問題を見つめようとせず、先延ばしにする。職業適性としては、公務員、医療・福祉関係、カウンセラー、外交官、法曹関係、宗教家などである。

自分がどのタイプに属しているかは、例えば [付属資料] としてつけた180のチェック項目に記入すれば判明する。筆者のゼミでは、エクセルのワークシートで作成したこの項目を、各自がチェックし、お互いのタイプを確認することを年度当初に行っている。

ただし、記入しても明確でない場合もある。それは、図5の円周上の隣り合ったタイプの要素の影響を受けている場合と、後述の「統合の方向」と「分裂の方向」があるからである。

各タイプの隣のタイプはウィングと呼ばれて、自分の主たるタイプと混じり合うという特徴を持っているため、主となるタイプは、どちらかに片寄ることになる。例えば、タイプ5のウィングは、タイプ4とタイプ6である。

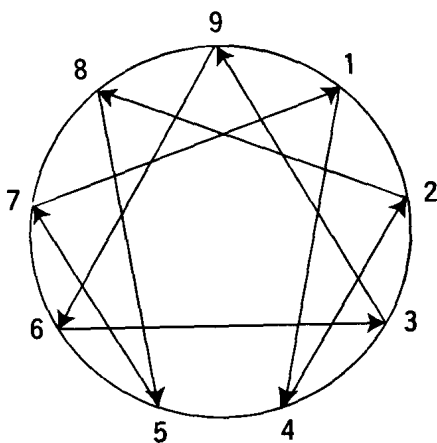
また、9つのタイプは、3つのグループに分けられている。タイプ8・9・1は、「本能センター」と呼ばれ、自分よりも周りの環境との関係に関心のあるタイプである。いわば、価値判断の基準が外にあるタイプである。

タイプ2・3・4は、「感情センター」と呼ばれ、自分がどう見られているかに強い関心を抱くタイプである。いわば、感情(ハート)で動くタイプである。

タイプ5・6・7は、思考センターと呼ばれ、本能や感情よりも「思考」を中心として反応するタイプである。そのため、人間関係が「冷たい」と感じさせるタイプである。

加えて、隣り合ったタイプ以外に、「統合の方向」と「分裂の方向」をエニアグラムでは重視

Nine Types of People(9つの性格)



(出所) Helen Palmer, "The Enneagram Advantage : Using the 9 Personality Types at Work", Harmony, 1997, p.7 [ヘレン・パーマー 『エニアグラム—職場で活かす9つの性格』鈴木秀子訳, 河出書房新社, 1998年, p.14]

図5 エニアグラム

する。前者は、中心のタイプの特徴がプラスに表れる方向、後者は、マイナスに表れる方向である。

例えば、理想主義者のタイプ1が「統合の方向」の「楽しみたい人」のタイプ7に向かうと、タイプ7の肯定的な性質を帯びて、楽天的で寛容になる。逆にタイプ1が「分裂の方向」のタイプ4に向かうと、怒りを自分の内面に向け、自己否定的、自己嫌悪、絶望的になる。

日頃は世話好きのタイプ2が、「分裂の方向」のタイプ8に向かうと、ぶっきらぼうになったり、怒りやすくなる。タイプ2が「統合の方向」に向かうときは、タイプ4の他者の細かな感情に共感する能力が発揮され、やさしく思いやりのある行動がとれる。

そして、大事なことは、「どのタイプにも優劣の差がないのと同様、その偏りも偏り自体に優劣の差」³³⁾はないということである。その場の状況、本人の精神的成熟度、気持ちの持ち方、相手のタイプによって、変動するのであるが、その変動の特徴もエニアグラムによってわかるから、自己のコントロールと人間関係に役に立つのである。

6 福祉職場とエニアグラム

エニアグラムによる基本タイプは、以上の9つである。したがって、本人からみれば、本人のタイプも含めて、9つのタイプを理解していれば、人間関係は比較的スムーズに進行するにちがいない。その全体の人間関係の組合せを考えれば、45通りになる³⁴⁾。

同じ組織、同じ集団に属していても、相互に分かり合えるためには、数ヶ月後、あるいは数年

経てから、あるいは何度も衝突し合い、喧嘩してから、ようやく理解し合えるのが通常である。あるいは、理解し得ないままに喧嘩して別れるということもあるだろう。

その点、エニアグラムによって、お互いのタイプを前もってチェックし公表しあうことができれば、お互いに心理的に楽だし、組織の運営・経営がスムーズに進むのではないだろうか。

例えば、福祉の職場に多い「他人の気持ちに敏感で、自分のことよりも他人のことを気遣うタイプ2 同士は、初対面でもまるで親戚の人が誰かに会ったように、お互いに相手に親近感を抱いてしまいます。常日頃、他人のために思い、他人のために尽くしているにも関わらず、必ずしも相手から感謝されるわけではなく、期待通りの反応が返ってこずに寂しい思いをしたり、ときには腹立たしい思いをすることもあるというのが、このタイプの人の現実です。同じタイプ 同士だと文字どおりツーカーの関係で心が通じ合うところがあるようです³⁵⁾。ただし、「相手のプライバシーに踏み込みすぎないように、ある程度の距離をおいてつきあうことも必要³⁶⁾」になる。

人を助ける人タイプ2 と観察する人タイプ5 の相互関係の場合は、「エニアグラムの図の上では、両者は離れたところにあり、なかなか理解しにくいタイプ」で、「タイプ2 からみれば、タイプ5 は冷淡でとっつきにくい感じで……タイプ5 からすれば、タイプ2 は人に干渉しすぎるし、余計なお世話がが多く、できれば放っておいてほしいと思っている……両者の関係はタイプ2 がタイプ5 に近づけば、タイプ5 が後ろに引き下がり、2 人の間の距離を開けようとするといった感じになるかもしれ³⁷⁾ない。

そこで、両者の関係が良くなるためには、「両者はお互いにじぶんのないものを相補う関係」にあることを自覚し合い、タイプ2 は、「自分の感情に左右されずいつも冷静で客観的なもの見方ができるタイプ5 から学ぶべきものが」あるし、「他人の気持ちに配慮が足りないタイプ5 は、「人付き合いの上で気配り上手なタイプ2 から学ぶべきものがある³⁸⁾」ことを認め合えばよい。

次に、福祉・介護保険施設は、ケアワーカーと入所者、ケアワーカー同士、入所者同士、施設長などトップとケアワーカー、施設長と入所者など、多様な人間関係が織りなすなかで福祉サービスが生産される場である。

直接に福祉・介護サービスを生産するのはケアワーカーであるが、自分が一番正しいと思いこみがちなタイプ1、自己中心的で自分の利益のために、他人を利用しようとしがちなタイプ3、人の好き嫌いが激しいタイプ4、人の気持ちを理解せず、無感動で冷淡なところがあるタイプ5 は、ケアワーカーには向いていないと考えられる。

ケアワーカーに最も適しているのは、「誰にでも親切で、思いやりがあり、気配り上手。人の世話をするのが好きで、人の役に立ちたいという気持ちが強い³⁹⁾」タイプ2 であろう。明るく社交的で、人生を楽しみたい気持ちが強く、誰とでもすぐ友達になれるタイプ7、ありのままに受け容れる包容力が大きいタイプ9 も、ケアワーカーに適しているかもしれない。また、「統合の方向」に向かったときのタイプ8 は、タイプ2 の「援助したい」という肯定

的な性質が強くなるから、福祉経営に向いていると考えられる。

そして、ケアワーカーが、入所者のタイプを前もってわかっていたら、行動や反応の予測がつくから、対応に悩まずにすむであろう。

非営利の福祉・介護保険の施設長の場合、「統合の方向」のタイプ8や、理想が高く、まじめで責任感が強い努力家で、人一倍、正義感の強く、平等公正主義のタイプ1が向いているかもしれない。

ケアワーカーに向いていると思われるタイプ2と、このタイプ1の組み合わせをみると、「エニアグラムの図の上で隣り合ったタイプは、比較的通じる部分が多く、あまり自分と遠いという感じがせず、比較的違和感なく付き合っていける」⁴⁰⁾が、「お互いの違いを理解していないと、両者の関係がぎくしゃくしたものになる可能性がある」⁴⁰⁾がある。「感情センターのタイプ2は、他人の気持ちに敏感で相手を気遣い、相手に合わせようとし、……相手に好かれようとし、1対1の親密な関係を求める」⁴⁰⁾。

しかし、「本能センターのタイプ1は、自分にこだわり一方的に自分を押しつけてくるばかりで、なかなか人の気持ちを汲み取ることができ」ないという短所を持っている。「タイプ1は情に厚く誠実なところがあるものの、誰に対してもつねに批判的で、他人を誉めるということができ」⁴⁰⁾ない傾向がある。

「タイプ1は他人が誉められれば自分がけなされているように感じ、人の悪口を言ってしまう傾向があるから、「タイプ2はタイプ1とつきあう場合、この傾向を理解し、決してタイプ1を批判しているのではないということを解らせてあげ」⁴¹⁾必要がある。「また、タイプ1は自分では怒りを外に出していないつもりでも、強い怒りを相手に撒き散らし相手の気持ちを傷つけている場合があることを知ってお」⁴¹⁾く必要ある。

福祉・介護保険施設において、ケアワーカーの勤務年数が短い理由のひとつとして、このタイプ間の相互の無理解があるかもしれない。

次に、タイプ3が施設長になった場合、組織力がありリーダーシップはあるが、自己中心的で、相手の職業や社会的な地位、学歴、経済力などで価値をはかろうとし、弱者に対して冷たい傾向があるので、向いていないだろう。

ただし、このタイプ3は、決めた目標にむかって効率的に行動する能力に優れているので、利益追求を優先する福祉・介護施設長に向いているかもしれない。もっとも、タイプ3のウィングであるタイプ2の傾向が入ると、ケアと効率性を両立できる理想的な施設長になる可能性もある。

タイプ8がリーダーで、タイプ2が部下の場合を考えてみよう。プレッシャーがかかる仕事にやりがいを感じるタイプ8は、新規の福祉事業の開拓者として向いているかもしれない。「自分にしかできない仕事を求め、自分で全体を取り仕切ろう」とするリーダーシップ力はあるが、「他人の気持ちに細かい気配りに欠けるタイプ8にとって、タイプ2の部下は重宝な存在」になると思われる。「タイプ2の部下は、上司に従いつつ、仕事面で配慮をつく

す」⁴²⁾と考えられるからである。

また、タイプ6は、上からの命令には従順で、まわりの価値観に合わせて行動するタイプなので、ケアをする現場よりも、事務的な仕事に向いているといえよう。

7 まとめ

最後に、いうまでもないが、福祉経営、福祉サービスは、人間関係だけで決まるわけではない。繰り返しになるが、筆者の福祉経営、福祉サービスをめぐる全体像は、「総合的生活モデル」において展開してきたが⁴³⁾この論文においては、ケアワークなど生産行為に焦点を当てたため、情報には若干言及したが、自然環境・消費物資・消費時間・制度やシステムなどの要因は省いている。

生産行為に焦点を当てた理由は、他の要因に比べて独立変数的要素をもち、福祉サービスの質に大変大きな影響を与えるからである。しかし、「生産行為」という抽象的な概念では、福祉現場という実践的な現場においては有効ではない。

そこで、この論文では、福祉経営、とくに福祉サービスの生産行為者の行為を、エニアグラムと体癖論による類型化を試みた。

この両者の分類において重なる部分もある。例えば、「頭のなかでの計画はいろいろ立てるが行動はない、行動したら失敗しがち」というのは、体癖論では上下型、エニアグラムにおいてはタイプ5である。エニアグラムの人を援助することに生き甲斐を感じるタイプ2は、体癖論では、愛情の対象があると元気になるが、計算は不得意な開閉型の10種である。エニアグラムの自分を主張するタイプ8は、体癖論の捻れ型に照応している。体癖論の利害得失に敏感な前後型は、エニアグラムのタイプ3に相似し、現代において最も活躍している人間類型である。

福祉施設、介護保険施設において、リーダー層は、エニアグラムでいえば、タイプ1, 3, 8, 体癖論からみると、上下型や捻れ型が潜在的な能力を発揮できると考えられるし、ワーカー層は、エニアグラムでいえば、タイプ2, 9, 体癖論でみると利害得失抜きに働く開閉型がふさわしいといえよう。

いずれにしても、リーダー層、ケアワーカーが、相互に、自らのエニアグラムや体癖を受容し合い、そして、福祉サービス受給者のエニアグラムや体癖を心得て、仕事をする事ができれば、前述の消費物資などの他の要素も考慮しなければならないが、より質の高い福祉経営・福祉サービスを実現することができるであろう。

注

- 1) この論文は、2005 年度学外研究テーマ「現代福祉論のパラダイムの構築」の研究成果の一部である。1 年間の研究期間を与えてくれた日本福祉大学及び学外研究員として快く受け入れ、研究室などの配慮をして下さった武蔵大学総合研究所（小玉美意子教授）に、この場を借りて感謝を申し上げたい。
- 2) P・F・ドラッカー『明日を支配するもの ― ニー世紀のマネジメント革命』、ダイヤモンド社、1999 年、p. 6. [Drucker, Peter Ferdinand "Management Challenges for the 21st Century", Harper Business, 2001, c1999, p. 6.]
- 3) 拙稿「福祉財・サービスの生産過程 ― 福祉サービスの決定要因」、『週刊社会保障』no. 2231, 2003. 4/21 号, 法研, 及び、「現代的生活貧困と要介護高齢者の都道府県別中期予測」, 野村秀和編『高齢社会の医療・福祉経営 ― 非営利事業の可能性』, 桜井書店, 2005. 3/31.
- 4) 野口晴哉 (1911~1976): 昭和 20 年代後半に身体を通した人間の個性研究とも言える「体癖論」の基礎を完成させた。この頃から、病を治すことよりも人間本来の力を引き出して健康に導く自らの活動を「体育」と位置づけ、「治療」を捨てることを決意。何かに頼ることなく自らの足で立つことを指導理念に掲げ、昭和 31 年、そうした健康観に基づく体育団体「社団法人整体協会」を文部科学省 (旧文部省) の認可を受けて設立。
(出所) <http://www.seitai.org/information.html>
- 5) エニアグラムの起源については、木村孝『九つの動機 ― 自分のタイプを知り、他人の行動の心理を読む』, 総合法令, 1997 年, pp. 29-33
- 6) 鈴木秀子『訳者あとがき』, ヘレン・パーマー著, 鈴木秀子訳『エニアグラム ― 職場で生かす「9つの性格」』, 河出書房新社, 1998 年, p. 315.
- 7) 高橋紘一『福祉サービスとエニアグラム』『週刊社会保障』no. 2384, 2006 年 6 月 5 日号, 法研, pp. 46-49.
- 8) 高橋紘一著『現代都市の福祉行財政 ― 福祉ミニマム水準と財源保障』, 時潮社, 1985 年, p. 2 が原初である。以後、注 3 の論文などにおいても展開している。
- 9) 津田妙子『EQ 活用ビジネス成功術』, 1997 年, 日刊工業新聞社。EQ は、Emotional Intelligence の略語で、「心の感情指数」や「心の知能指数」と訳されている。
- 10) 野口晴哉『体癖』第 1 巻, 全生社, 1971 年。第二巻, 1979 年。
- 11) 同上, 野口, 第 2 巻, p. 156
- 12) 同上, 野口, 第 1 巻, pp. 101-102
- 13) 同上, 野口, p. 100
- 14) 同上, 野口, p. 121
- 15) 同上, 野口, p. 129
- 16) 同上, 野口, p. 142
- 17) 同上, 野口, pp. 155-156
- 18) 同上, 野口, p. 174
- 19) 同上, 野口, p. 186
- 20) 同上, 野口, p. 207
- 21) 同上, 野口, p. 234
- 22) 同上, 野口, pp. 237-238
- 23) 同上, 野口, pp. 255-256
- 24) 同上, 野口, p. 276
- 25) 同上, 野口, p. 278
- 26) 同上, 野口, pp. 307-308
- 27) 同上, 野口, pp. 315-316
- 28) エニアグラム上のタイプについては、以下において **タイプ** と表記する。引用文献の文中において、

タイプと表記されている場合も、タイプ と表記する。

- 29) 前出, 木村, p. 32.
- 30) 同上, 木村, p. 48
- 31) 9つのエニアグラムのタイプ については, 同上の木村, pp. 37-45 による.
- 32) 木村孝, 高橋慶治著『自分がみえる相手がわかる9つの鏡』, オーエス出版社, 1998年, p. 124. なお, 各タイプ の職業適性の紹介は, この本による.
- 33) 同上, 木村, p. 188
- 34) 中嶋真澄著『45通りの対人関係』, メタモル出版, 1999年.
- 35) 同上, 中嶋, p. 133
- 36) 同上, 中嶋, p. 135
- 37) 同上, 中嶋, p. 142
- 38) 同上, 中嶋, p. 144
- 39) 同上, 中嶋, p. 26
- 40) 同上, 中嶋, p. 109
- 41) 同上, 中嶋, p. 111
- 42) 同上, 中嶋, p. 152
- 43) 拙稿「現代的生活貧困と要介護高齢者の都道府県別中期予測」野村秀和編『高齢社会の医療・福祉経営 — 非営利事業の可能性』, 桜井書店, 2005年など.

別表 エニアグラムによる タイプ の見分け表

(出所) 伊谷江美子 『好きな人』とだけ仕事をするルール』 ソニーマガジズ, 2005, pp. 46-54

1	壁にポスターなどを貼るときは、正しい位置にキチンと貼る。
2	たばこのポイ捨てなど社会のルールを守らない人は許せない。
3	ウソをつかれたり、ごまかされたりすると非常に腹が立つ。
4	自分は常に正直でありたい。
5	自分のハードルが高く、常にそれにチャレンジしている。
6	人を褒めることがヘタだ。
7	人から完璧主義だと言われたことがある。
8	自分が至らないと思い、自己嫌悪に陥ることがある。
9	物事を好きか嫌いかわよりも、正しいか間違っているかで見がちだ。
10	物事が自分の思い通りに動かないと怒りを感じる。
11	向上心のない人を認めない。
12	物事も納得してからでないと動けない。
13	細かいことが気になり、完璧でないとってしまう。
14	人には公平に、公正に接するのは当たり前のことだ。
15	人に甘えたり、ものを頼むのがヘタである。
16	結果が出ていることなのにプロセスを説明されても言い訳にしか受け取れない。
17	仕事では問題解決型。あまり悩まない。
18	やるべきことを効率よく時間配分に気をつけてやる。
19	机の上にはあるべき所にあるべきものがある状態にしておく。
20	羽目をはずしたり、ビールの一気飲みなどはしない。
21	結果よりもどちらかというプロセスを大切にする。
22	仕事をするうえで、人間関係が最も大事である。
23	人から「ありがとう」と言われることが何よりもうれしい。
24	ボランティア活動などに積極的に参加する。
25	人から頼まれると、なかなか「嫌」と言えない。
26	見返りを求めないと言いながら、何らかの反応を欲しがっている自分がある。
27	一生懸命頑張ったのであれば、結果がどうであれ評価できる。
28	他の人の人生の中で大切な人と思われたい。
29	「相談に乗って」と言われると、何を聞いても相談に乗ってしまう。
30	自分を好きになってもらうために、人に合わせるがよくある。
31	人の涙にとにかく弱い。
32	パーティなどでは結構人見知りするほうだ。
33	人の気持ちを読みすぎて、自分で疲れることがある。
34	心が広く、温かい人だと思われたい。
35	家族や親しい人の誕生日、記念日をよく覚えておいて、ささやかでもプレゼントを贈る。
36	誰かに人を紹介したら、その後の過程がとても気になる。
37	つまらなそうにしている人がいたら、何とかフォローしてあげようとする。
38	親しい人に対しては、極端にわがままになることがある。
39	仕事に入る前に信頼できる人間関係を作りたい。
40	初対面ですぐに仕事の話に入れず、世間話をしてしまう。
41	負け戦はしたくない。
42	ライバルがいるほうが頑張れる。

43	ナンバーワン、オンリーワンになりたいと思っている。
44	仕事を成し遂げるのに、無駄を省き、効率よくやりたい。
45	何とはなしに、ウィンドーショッピングに行くことはない。
46	結果を出すためには手段を選ばない。
47	「ありがとう」の言葉より、給料が1000円でも上がるほうが嬉しい。
48	損得でものを考える傾向がある。
49	常に目標を持って行動する。また目標がないと落ち着かない。
50	仕事に対しては、いつもプロフェッショナルであることが当然だ。
51	人から指示されたり、命令されることが大嫌い。
52	職場のみんなと力を合わせて成果を上げたい。
53	仕事がデキる人と見られたい。
54	一流の人とつき合い、一流のものを持っていたい。
55	何事も達成してこそ意味がある。
56	決断が早いほうなので、決断の遅い人を見るとイライラする。
57	人の目が結構気になる。自分のしたことの素晴らしさを人が認めない時は特に気になる。
58	自分が本当は何を求めているのかが分からない時があり、感情はひとまずおいて、現実的なことを進めていく。
59	自分自身を有能な人間であると思っている。
60	自分は勝ち組の人間だと思われたい。
61	仕事の時とプライベートでは、別人のようになる。
62	常にイメージの世界にいたいと思う。
63	いつも自分を探している。
64	どうせ人には自分の本当の思いがわからないと思ってしまう。
65	自分の感性をいろいろな手段を使って表すことが好きだ。
66	決まり切ったことをやらされたり、束縛されることが何よりも嫌いである。
67	人と同じだと思われることが苦痛だ。人と同じものを持ったりすることも嫌いだ。
68	悪趣味な人、下品な人、大声で話す人の側には絶対にいたくない。
69	私が身に付けているもので、こだわりのないものはない。
70	ときどき自分の感情の激しさに戸惑う。
71	美しいもの、センスの良いものに囲まれていたい。
72	自然体でいたいと思いつつながら、自分の自然体が分からない。
73	「あなたはユニークですね」という言葉には抵抗感がない。
74	とにかく自分の個性を大事にしたい。
75	制服など着たくない。
76	自分をロマンチストだと思う。
77	人間関係に疲れると引きこもる。
78	波瀾万丈な生き方が生きている実感がある。
79	四季の移り変わりや、月、星などを眺めて感動する。
80	悲しみや苦しみの中にも、感動できることがあり、それも人生だ。
81	理性的な判断をするためには、正確な情報が必要である。
82	一つのものに興味を持つと、貪欲に探求していく。
83	自分が興味を持った分野の本などのバックナンバーを集める。
84	常に客観的に物事をとらえていたい。
85	相手から期待されるとプレッシャーになったり、時にはストレスになる。
86	自分の気持ちの中に入ってこられることも、相手の気持ちにはいることも嫌いである。

87	論理的に物事を組み立てたり、物事の真理を追究することが好きである。
88	自分独りで考える時間が絶対に必要だ。
89	家族から、もっと外に出て行動しなさいと言われてきた。
90	人前で目立つことはしたくない。
91	自分は社交的でないと思うが、決して人が嫌いなわけではない。
92	現実よりも、後で自分一人になったときに思い返してみるのが楽しい。
93	人から冷静な人だとよく言われる。
94	いつも頭の中を整理しておきたい。
95	机の引き出しの中に、今現在、使っていないものがたくさん入っている。
96	時間は自分のために使いたい。
97	自分の中にもう一人の自分がいて、客観的に自分を見ている気がする。
98	あまり感情的な人は避けたい。
99	考えに考え抜いてから行動する。
100	人の輪の中に入らずに、その人たちを傍観していたい。
101	自分を守ってくれる組織や人に対しては忠実である。
102	自分の考えに対して「やろう、でも……」と考える癖がある。
103	何かをゼロから立ち上げるよりも、今ある枠組みの中で精いっぱい努力する方が向いている。
104	ナンバーワンより、ナンバー2でいたい。
105	人からペースが遅いと言われたことがある。
106	いつも不安で誰かに支えられたいと思う。
107	職場に慣れるまでに相当時間がかかる。
108	何か理不尽なことが起きたり、弱いものいじめをしている人がいると、自分でも驚くほど強い態度になることがある。
109	自分がこうだと思ったことは、頑固に押し通すことがある。
110	上司に「大丈夫」と言われると、安心して判断できる。
111	毎日、同じ仕事をコツコツ真面目にできる。
112	急に自由な時間ができると、どうしたらいいのか戸惑う。
113	何かを始める時は、最悪の状況を考え、そうなる要因を取り除いてから始める。
114	自分の安全や安定を守ろうとする傾向が人よりも強い。
115	自分は誠実な人間であると思う。
116	すぐには人と親しくなれないけれども、いったん信頼すると、ずっと人間関係が続いていく。
117	過去に途中でやめてしまったことが多い。
118	電話がかかってくる時間に相手からかかってこないと不安。
119	人から注目されることが苦手だ。
120	ギャンブルは好きでないし、ほとんどやったことがない。
121	いつも楽しくハイな気分でいたいと思う。
122	広く浅く何にでも好奇心を持つ。人生は素晴らしい。
123	整理整頓は嫌いだ。
124	一つのことを深く掘り下げて考えたり、真理を追究することは苦手である。
125	楽しいのは計画を立てている時、その予定に期待感を持っているときである。
126	自分のスケジュール表をいつも楽しいことでいっぱいしておきたい。
127	常に明るい未来を夢見ている。
128	楽しいことに対するアンテナが非常に発達している。
129	自己反省するくらいなら、次にどうするか考える方がいいと思う。
130	いろいろな可能性を試してみたい。

131	何か新しいことを始めるのは好きだが、後片付けになると、一挙にモチベーションが下がる。
132	論理的に物事を組み立てたり、議論することが苦手だ。
133	約束していても、楽しい計画が入ると、キャンセルすることがある。
134	人を信じやすい。
135	何に対しても目移りしやすく、気が散りやすい。
136	自分が話すばかりで、人の話をあまり聞いていない。
137	新しい体験は何にも増して刺激的だ。
138	毎日、同じ仕事をずっと続けることはできない。
139	くよくよ悩んでもしょうがないので考えない。
140	何人かの人を同時に100%ずつ愛せる。
141	「嫌なことは嫌」と、職場でもはっきり言う。
142	自分にとって、強さはとても大事である。
143	一匹狼と見られることがある。
144	自分は駆けひきしない人間だと思う。
145	人の心の機微に疎い方だ。
146	じっと待つことは好きでない。すぐに行動したい。
147	自分の下にいる人たちの面倒はよく見るが、関係ない人の面倒は一切見ない。
148	ハッキリしない人を見るとイライラする。
149	人と論争することは決して嫌いではない。
150	相手の力量を見るために、あえて議論をふっかけることがある。
151	戦いの中に安らぎがある。
152	自分をイメージすると「ライオン」である。
153	自分の目的にかなうことなら、全精力を持って当たる。
154	ストレートにものと言うのは良いことだと思う。
155	「弱虫」と言われることに異常に反応する。
156	対決にのめり込むことがある。
157	自分が涙もろいところがあるのは自覚しているが、弱みになるので他人には絶対に見せない。
158	限界まで挑戦することが好きである。
159	自分が認めていない上司から命令されることは苦痛だ。
160	人から怖いと言われることがある。
161	静かで穏やかな人生を送りたいと思う。
162	面倒くさがり屋で、急がなくていいことは後回しにする。
163	毎日、同じことの繰り返しであっても、それが安定していれば全然構わない。
164	自分が世界を変えるなどは夢にも思わない。
165	厳しいノルマがある仕事は耐えられない。
166	突発的なことが起こると、パニックになってしまう。
167	何の集まりでも、自分の中心人物になることは考えられない。
168	必要以上の無理はしない。苦勞はできるだけしたくない。
169	プライベートのスケジュール表をいっぱいにすることなど考えられない。
170	日だまりの中でずっと空の雲を眺めていたい。
171	争い事は何をおいても回避したい。
172	煩わしい思いはしたくない。
173	人に「癒し系」だと言われたことがある。
174	のんびりしている方だと思う。
175	自分では頑固だと思わないが、いったん決心すると絶対に譲らないと人に言われる。

176	今日も一日何事もなく終わったと思える時が幸せである。
177	もめ事が起きそうだと思うと、その場から立ち去る。
178	自己主張することは苦手。人の言いなりになることが多い。
179	時には「長いものに巻かれる」と思う。
180	自分のゆったりしたペースを乱されたくない。