



セキュアベース

経営者の方からのご相談が増えています。内容はさまざまですが、大きくまとめると『対人関係』ということになります。社員への接し方が難しくなったと言われます。上司の何気ない一言が部下には「ハラスメント」として受け取られたり、部下の主体性に任せていた上司のことが「指導してもらえない」との訴えになったり。色々な人のそれぞれの立場、価値観、感じ方などがあるのは当然のことですが、お互いの対話による歩み寄りが難しくなっているようです。

経営者として、それぞれの立場からの訴えを受け止めながらも、全体として、会社としてどのような方針を決断してゆくのかを『整理する場』としてカウンセリングが利用されることになります。

お話をうかがっていると浮彫りになるのが『対人関係の問題』の中に、必ず、誰かしの過度な『不安』『緊張』があるということで、そこから生じる『傷つきやすさ』や『自信のなさ』が問題をややこしくしていることがわかります。

私はスクールカウンセリングもしておりますので、今の子どもたちが安全、安心を重視され、さまざまな配慮をされて育てられている場面を見かけます。もちろん必要な配慮もありますが、場合によっては「苦手なことはやらなくてもよい」と誤解されていたり、「克服できる課題が先延ばし」になってしまうこともあります。

その昔、アメリカのメアリー・エインズワースという発達心理学者が赤ちゃんと言育者（母親とは限らない）を観察、研究し、その関係性に3つのタイプを見出しました。これを愛着理論（アタッチメント）といいます。

- ①安定型の赤ちゃんは、養育者が居なくなると不安定になり、戻ると安定しました。
- ②回避型の赤ちゃんは、養育者が居なくなっても戻って来ても無反応でした。
- ③アンビバレント型の赤ちゃんは、養育者が居なくなると怒りをあらわにし、戻って来ると猛抗議を示しました。

それぞれのタイプを分析した結果、安定型は養育者が赤ちゃんの様子をよく把握し、適切に対応していました。

回避型は養育者が赤ちゃんに関心が薄くあまり反応をされていないことがみられました。

アンビバレント型は、養育者のかかわりが極端に手をかけたり、かけなかったりしていました。

これは母親の存在が絶対ではなく、適切な養育者のかかわり（やり過ぎもやらない過ぎもなく程良く）が大切という結果となり、女性の社会進出にも貢献したといわれます。

人は赤ちゃんから始まり、大人になる過程で、さまざまな『不安』や『緊張』を体験しますが、この愛着という関係性を通して克服してゆきます。

言い方をかえると『養育者を安全基地にしながら不安や緊張を克服します』

『不安』も『緊張』も感覚ですので、理屈ではどうにもなりません。堪え難い感覚を養育者に受け止めてもらうことで少しずつ自分で抱えておけるように慣らしてゆきます。





これらの感覚には、当然、個人差もあります。楽に克服できる子もいれば、手間暇かかる子もあります。

そして、すべての大人が、この原初的な『不安』や『緊張』を克服し、乗り越えられているわけではありません。エインズワースの統計によると、観察した赤ちゃんの安定型は57%、回避型は26%、アンビバレント型は17%程度の割合だったそうです。

国や時代がかわればデータもかわるでしょうし、赤ちゃんのときの愛着の型も、その後の他者とのかわりかわりでかわることも考えられますが、『不安』や『緊張』との葛藤を克服出来ぬまま大人になれる人が一定数おられることも想定できます。

大人としては普通として扱われる『不安』や『緊張』が、ある方たちには、とても堪え難い苦痛なのかも知れません。

このような場合、その人が堪える力を身につけるには、あるいは、痛みを和らげるには、『安全基地』が必要になります。

赤ちゃんのときは養育者が『安全基地』になり、愛着を形成してくれますが、大人になると『安全基地』は自分で探すか、作るかせねばなりません。

ご自分でそのことに気づかれた方は、『安全基地』を職場の先輩や上司に求めたり、恋人や友人などプライベートな関係に求められます。
見つけれない方は、私たちカウンセラーを訪ねて来られます。

経営者の方々がご相談に来られた際によく話題に上るのがこの『安全基地』の作り方です。

『不安』や『緊張』に対して、挑戦や努力で成長、克服される人もありますが、まだ『安全基地』を必要とされる方たちには…

- ①どんな気持ちや考えも否定せず、一旦受け止める
- ②相手のタイミングを大切にし、押しつけの親切をしない
- ③こちらの意見や価値観を押し込まない
- ④態度に一貫性を持って接する
- ⑤①～④に充分に気をつけてかかわってから、ご本人にとって何が必要かを一緒に考える

そのような『安全基地』としての必要な条件をお伝えして、誰がどのような役割をされるのかを話し合っているうちに『問題』と思われていた人や出来事が、誰のどのような『不安』や『緊張』から生じたものかがみえてきます。

それぞれの『傷つきやすさ』や『自信のなさ』の本質が実感できたとき、職場には『安全基地（セキアベース）』が自然と生まれています。

発行 本山社会保険労務士事務所 東京都杉並区井草1-2-11-302

発行年月日 令和8年7月

*筆者は現在クリニックでカウンセラーをされています。

仕事の関係上氏名の公表は控えさせていただきます。

Copyright (C) 2026 本山社会保険労務士事務所 All Rights Reserved

