

人の心のウラを見抜く— FBI捜査官の(秘)スゴ技公開

PRESIDENT

プレジデント

毎月第2・第4日曜日発売 2016.5.30号
定価690円

相手の性格別「言い方、聞き方」大全

人を動かす すごい心理学

すぐに役立つ、毎日がラクになる♪

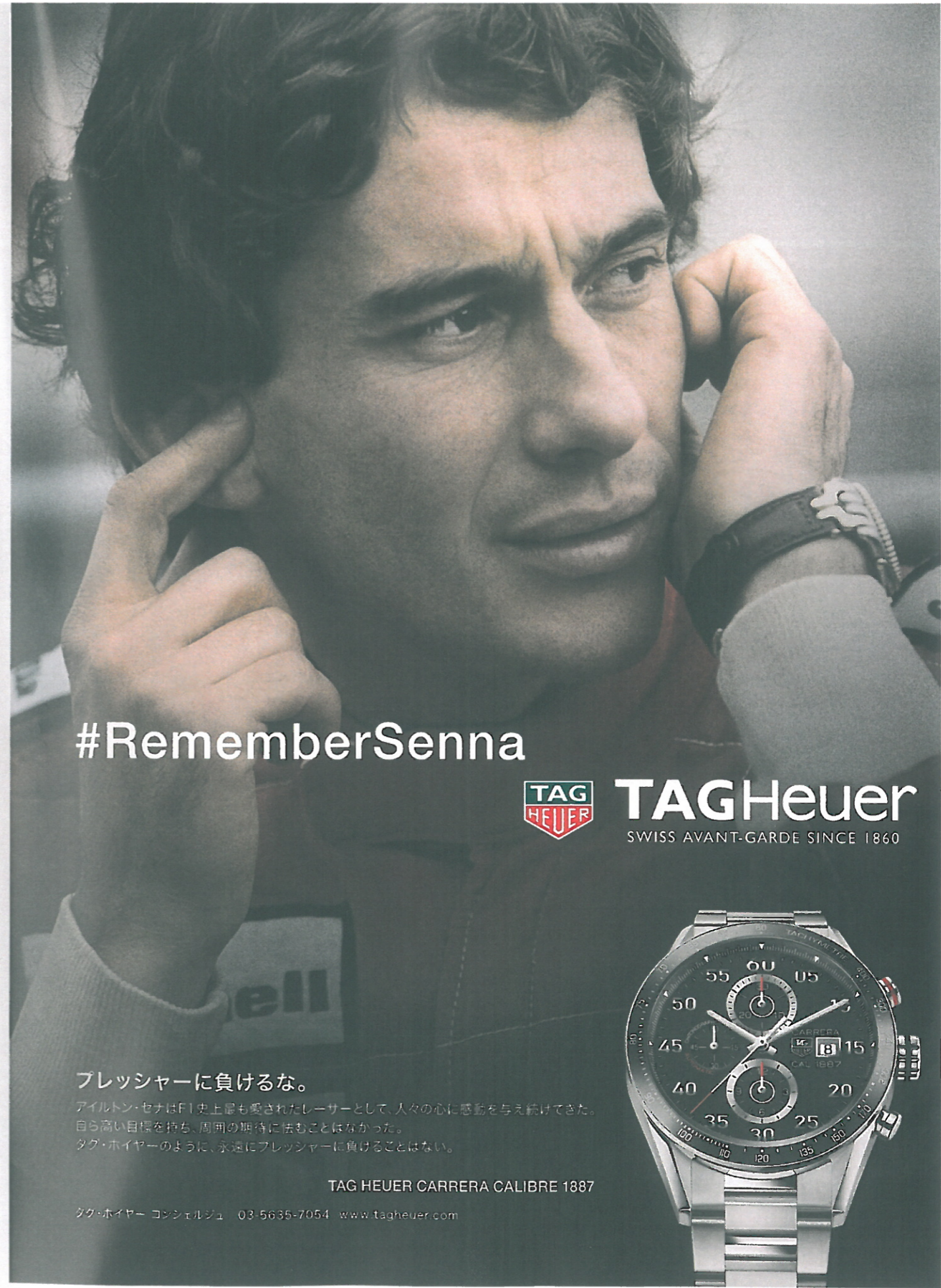
デスクに1冊
保存版



プレジデント
PRESIDENT
2016.5.30
毎月第2・第4日曜日発売

昭和三年五月八日 第三種郵便物認可 二〇一六年五月九日発行・発売 毎月一回 第一・第四日曜日発行・発売 通巻九四三号
第五四巻第七号 発行人 長谷川裕明 編集人 鈴木博彦 住所 〒107-8641 東京都千代田区平野町二一六
代表取締役社長 長谷川裕明 TEL 03-5635-7111 FAX 03-5635-7112 編集長 長谷川裕明 TEL 03-5635-7111 FAX 03-5635-7112
相手の性格別「人を動かす」すごい心理学

定価690円 本体639円

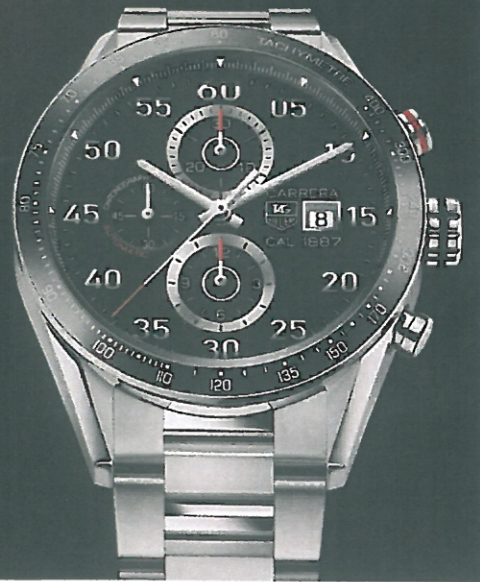


#RememberSenna



TAG Heuer

SWISS AVANT-GARDE SINCE 1860



プレッシャーに負けるな。

アイルトン・セナはF1史上最も愛されたレーサーとして、人々の心に感動を与え続けてきた。自ら高い目標を持ち、周囲の期待に怯むことはなかった。タグ・ホイヤーのように、永遠にプレッシャーに負けることはない。

TAG HEUER CARRERA CALIBRE 1887

タグ・ホイヤー コンシェルジュ 03-5635-7054 www.tagheuer.com

プレジデント社 雑誌コード 27655-5/30
www.president.co.jp

Printed in Japan
印刷：大日本印刷株式会社



4910276550566
00639

相手の性格別

言い方

聞き方

任せ方

大全



エニアグラム診断で対応法を細かく解説

ビジネスマンにとって、最大のストレスは人間関係。新年度を迎え、新しい職場環境に戸惑う人も多いだろう。そんな人に参考にしてほしいのが「エニアグラム」。

エニアグラムとは、人の言動を決定づけるのは、先天的な「気質」、育った環境や経験で変化する「性格」、家庭・集団での立場などの「役割」の3要素と考え、この中心核となる「気質」を9タイプに分けて分析するコーチング手法。企業の人事部でも徐々に普及しつつある人材マネジメントツールだ。

遠藤 成一構成 北見 隆=イラストレーション

振り返れば、 歴史の美。

時代の文化が重なり合う、
日本三名園・岡山後楽園の旅。
歴代の藩主たちが競うように上り上げた大名庭園を歩く。
ゆっくりと、時代の足跡をたどって見えてきたのは、
積み重なった歴史の美しさでした。



それは、西にある。

DISCOVER
WEST

岡山への旅は快適な
新幹線どうぞ。



のぞみ

観光情報は

晴れらんまん おかやまの旅
Explore Okayama, the land of sunshine

晴れの国おかやまステーションキャンペーン
2016.4.1(金) ▶ 6.30(金)

期間限定企画

対象旅行商品で、期間中「岡山後楽園 幻想庭園」に
来場したお客様全員に
岡山の伝統工芸品
「備前焼」を1個プレゼント!
詳しくは、旅行商品をご購入の
旅行会社にお問い合わせください。



※イメージ



鷲羽山

岡山後楽園 春の幻想庭園 4月29日(金)~5月31日(火)

JRと宿泊がセットになったおトクな旅行プランは主な旅行会社で。 ※地域によっては、設定のない旅行会社もあります。

JTB
感動のそばに、いつも。

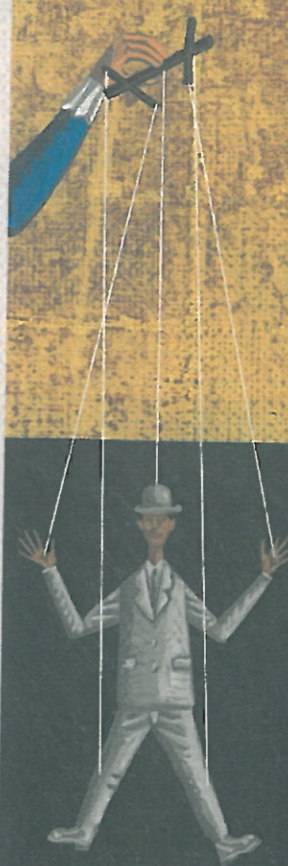
日本旅行
NIPPON TRAVEL AGENCY

近畿日本
ツーリスト

JR東海ツアーズ

JR西日本

タイプ診断
テスト



1~9のブロックの合計63の質問に、直感で「○」「×」で答えてください。どちらでもない場合は空欄に。大切なのは、こうありたいと願う自分の理想や、他者から求められる自分のあり方などは一切排除するように心掛けることです。20歳くらいまでの自分を思い出して、客観的に評価するといでしょう。上司もしくは部下についても、わかる範囲で「○」「×」で答え、診断してみましょう。

1 合計 ○ | X

A 「～であらねばならない」と、日常、強く感じる。

B 「正しく間違いないこと」を強く追い求めてしまう傾向がある。

C 「公平に扱ってもらえていない」と感じると、相手に強い怒りがわいてくる。

D 完璧だと感じられるまで、仕事になかなか終わらない。

E 明確な基準を持たない上司からの指示にはイライラすることがある。

F 無意識に「～であるべき」「完璧に」「絶対に」「間違いない」という言葉を使っている。

G 「ずるい」「墮落している」と言われると、怒りを覚える。

3 合計 ○ | X

A 自己アピールがすぎて、周りから浮いてしまう自分を感じる。しがしばある。

B 失敗を恐れることから責任を回避して、他人から「ずるい」と言われたことが何度かある。

C 「結果は早く出すほうがいい」と考え、プロセスは問題にしない傾向が強い。

D 目標を追いかけるときはとて楽しく、時間が早く過ぎ去ってしまい疲れを感じない。

E 友人を利用し、疎んじられたことがある。

F 無意識に「挑戦」「成功」「効率」「結果」という言葉を使うことが多い。

G 「あんたに価値はない」と言われると激しい怒りを覚える。

2 合計 ○ | X

A 他人の誕生日や住所、家族などの情報をよく覚えていて忘れない。

B 「弱い立場、虐げられている人には、自分を犠牲にしても手を差し伸べるべきだ」と強く感じる。

C 「押し付けがましい」「これ以上かまわないで」と言われ、傷ついたことがある。

D いったん他人に同情してしまうと、自分自身を捨てて奉仕してしまうことが多い。

E 辛い話を聞くと、何かをしてあげたい、頼ってほしいと思う。

F 無意識に「大丈夫?」「何か困ってる?」「おかげさまで」という言葉を使っている。

G 「あなたは必要ない」と言われると大きな怒りを覚える。

4 合計 ○ | X

A 「変わっている」と言われたことが何度もある。

B 「ユニーク」「他の人にはないものを持っている」と評価された気持ちなどがこにある。

C 本質を追求できるならば、他者と意見が食い違うことは苦にならない。

D 自分に対し否定的な意見を聞くと、生きている価値がないように感じてしまう。

E 他者にわかってもらえなくても、直感が重要だと思う。

F 無意識に「感動」「夢」「本質」「価値」といった言葉を使っている。

G 「夢ばかり追わずに現実を見ろ」と言われると、強く反感を覚える。

5 合計 ○ | X

A 無意識に物事を客観的に見ている自分に気づくことが多い。

B 話に筋が通っていないと、とても聞けたものではないと思う。

C 「理屈っぽい」と言われた経験や、理屈と理屈で他者と衝突したことがある。

D 演技をするのが下手で、「泣きまねをすることなど無理だ」と感じる。

E どこか醒めている自分がいて、我を忘れて没入することはあまりない。

F 無意識に「客観的」「構造」「理論」「分析」といった言葉を使用している。

G 「無能だな」「役立たず」「～さんに比べて君は」と言われると、強い怒りを覚える。

8 合計 ○ | X

A なぜか人の弱点によく気がつき、突っ込んでしまう自分がいる。

B リーダーとして自分が振る舞っていたいという強い欲求がある。

C 考えることよりも行動し、行動しながら考えていけばよいと考えるので、ぐずぐずしている人間を見ると腹が立つ。

D 「わがままで・我が強い・自己主張が強い」などと言われた経験があり、このことで他者と衝突したこともある。

E 「怒り・衝動」に支配されてしまい、しばしば喧嘩もしてきた。

F 無意識に「白黒ははっきり」「イチかバチか」「挑戦」「勝つ」という言葉を使っている。

G 「立場をわきましろ」「俺の命令だ」と頭ごなしに言われると、怒りを覚える。

6 合計 ○ | X

A 「やりたくないわけではないが、やろうとすると、ついしり込みしてしまう自分」を感じる。

B 「小さな幸せを守っていくことも人生にとって大切なことである」と感じる。

C 仕事を進める場合、「過去の事例を確認したほうがうまくいく」と思う。

D 何かを守ろうとするばかりに、一歩踏み出せない自分がある。

E 「責任者としての自分」「みんなの助け役としての自分」のどちらか選択するとしたら、後者を選ぶ。

F 無意識に「安心」「安全」「真面目」「協調性」「誠実」という言葉を使っている。

G 「もたもたしている」「何も考えていない」と言われると、強い反発を覚える。

9 合計 ○ | X

A 「どっちの意見がいいと思う?」などと判断を求められることに苦痛を感じてしまう。

B 他者から文句を言われても、「それもそうだ」とか「そういう意見ももっともだ」とすぐに自分から納得してしまう傾向がある。

C 「忍耐強い」とか「おっとり」「物事に動じない」と言われたことがよくある。

D 「明日できることは今日しない」という感覚が強くある。

E 小さいころ「やさしい子だね」と言われ、親の手伝いをよくした。

F 無意識に「どちらかという」と「なんとなく」「みんなで決めて」という言葉を使用している。

G 「あなたに興味がない」「いてもいなくても同じ」と言われると怒りを覚える。

7 合計 ○ | X

A 「なぜ最後までやらないの?」「熱しやすく冷めやすい」と言われた経験が何度かある。

B 想像力が旺盛で、自分でお話を作ったり、人のまねをして周りの人を楽しませたことがある。

C 「悩みなんでないでしょう」と言われた経験が何度かある。

D 失敗はあまり気にせず、常に興味を引くものを探してしま目移りしやすい自分を感じる。

E 「自分を花にたとえて絵を描いてください」とリクエストされたら、「ひまわり」が頭に浮かぶ。

F 無意識に「ま、いっか」「問題ない」「計画」「一筋に」という言葉を使っている。

G 「いい加減なやつ」「おまえは幸福になれない」と言われると強い反発を覚える。

結果 「はい=○」がもっとも多いブロックの番号があなたのタイプ(同数の場合は「いいえ=X」の数が少ないほうとします)

1 | ○ | X

2 | ○ | X

3 | ○ | X

4 | ○ | X

5 | ○ | X

6 | ○ | X

7 | ○ | X

8 | ○ | X

9 | ○ | X

「性格タイプ診断テスト」はエニアグラムコーチングのサイトでも診断できます。

<http://www.enneacoach.com/typetest/>

→ P.47&P.52参照

TYPE 7 **熱中する人**

●重視する価値
幸福

●口癖
「まいっか」
「あ、そういえば」
「ラッキー」

アイデア豊富で、フットワークが軽く、いつも元気に飛び回っています。頭の回転、切り替えが速く、同時進行でいくつもことができます。人生を楽しみ、明るく過ごしたいタイプです。

タイプ7の有名・キャラクター ●松下幸之助、山中伸弥、明石家さんま、サザエさん、バカボンのパパ、「ワンピース」のチョッパー

→ P.48&P.53参照

TYPE 8 **挑戦者**

●重視する価値
強さ

●口癖
「一か八か」
「白黒はつきり」
「徹底的に」勝負

正直であっぴろげ、過ぎ去ったことは振り返らない潔さがあります。「ピンチなときほどチャンス！」と思い、他人には頼らず、正しいと思ったことをどんどん推し進めていきます。

タイプ8の有名・キャラクター ●ドナルド・トランプ、星野仙一、藤原紀香、「ドラえもん」のジャイアン、「もーれつア太郎」のニャロメ

→ P.48&P.53参照

TYPE 9 **平和主義者**

●重視する価値
平和、調和

●口癖
「みんなで決めて」
「どちらでもかまわない」
「なんとなく」

穏やかで協調性に富んでいます。自分の考えに固執せず、他者の気持ちになることができるので、悩みを打ち明けやすい聞き上手でもあります。違い込まれると爆発的なパワーを発揮します。

タイプ9の有名・キャラクター ●ダイ・ラマ14世、ウルトラマン、バカボン



安村明史
Meishi Yasumura

●やすむら・めいし 1958年、秋田県生まれ。性格心理学研究者。エニアグラムコーチング代表。一般社団法人日本コミュニケーション協会代表理事。「エニアグラム」を活用し、多くの企業でモチベーションや組織力アップの研修に取り組んでいる。著書に「自分の「性格説明書」9つのタイプ」ほか。

るほうが、はかどる気がするが。

「相性のいい人が集まった組織は、人間関係はスムーズにいくかもしれないが、発想の意外性や深みが生み出されません。困難なときや改革時には、タイプの違う人がうまく連携することが望ましいのです」

どの組織にも、波長の合わない人はいるもの。

「なぜ苦手かという点、自分と全く逆のものを持っているからです。つまり先生、先生は苦手なものです。『学ばべきものがこの人にあるから、苦手と感じるのか』と気が付けば、前向きな関係が結べるはずですよ」

合わない相手は非難したり、排除するのは「一緒にやらないと不安、人はみな同じ」という思い込みからだと安村さんは言う。

「完全に合わない相性の組み合わせはありません。しかし、それぞれの大切にしている優先順位の本質が違うため、激しくぶつかったり、疎遠になりがちな組み合わせがあります。

まずは、自分のタイプを知る。そして相手のタイプを知り、どう対応すればよい方向へ動くのかを知っておくことは、人間関係のマネジメントに役立つはずですよ。むやみにコミュニケーションをよくしようと努力する必要はありません。互いの気質を理解することによって、信頼関係が高まり、組織も活性化するので

→ P.46&P.51参照

TYPE 4 **個性的な人**

●重視する価値
オリジナリティ

●口癖
「夢は〜」「感動した」「自分らしく」「本質」

独創的なアイデア、鋭い洞察力を持つロマンチストです。繊細で、社会からの束縛や団体行動を嫌い、感動を追い求めます。そのため平凡なこと、他者を低く見がちなどころがあります。

タイプ4の有名・キャラクター ●スティーブ・ジョブズ、長嶋茂雄、小泉純一郎、「ムーミン」のスナフキン、「おそ松くん」のイヤミ、「ワンピース」のブルック

→ P.46&P.51参照

TYPE 5 **観察者**

●重視する価値
知識

●口癖
「論理的に」
「客観的に」
「事実」「分析」

理性的で、知識も豊かで、感情に流されず、客観的なものの見方ができます。他者と積極的、感情的に交わろうとせず、一人でのんびりすることを好むことから周囲には、傍観者、理屈っぽい印象を与えます。

タイプ5の有名・キャラクター ●黒田東彦（日銀総裁）、羽生善治、養老孟司、名探偵コナン、「ワンピース」のロビン

→ P.47&P.52参照

TYPE 6 **忠実な人**

●重視する価値
安心、安全

●口癖
「みんなはどう思う?」「前通し」「慎重に」「やりすぎ」

几帳面で、でしゃばらず、気を使い、周りとうまくやりたいという気持ちが強く、集団に合わない人を排除しがちです。自分を守ってくれる強い存在に頼ろうとする日本人に最も多いタイプです。

タイプ6の有名・キャラクター ●安倍晋三、「サザエさん」のマスオさん、バカボンのママ、「巨人の星」の星飛雄馬、「ドラえもん」ののび太

→ P.44&P.49参照

TYPE 1 **完全主義者**

●重視する価値
完全、完璧

●口癖
「〜すべき」
「〜しなければならぬ」

自分の理想に向かって改革、努力する人です。己にも他人にも厳しく、自分の価値観を絶対視します。強い自制心を持ち、細部にまでこだわり、融通が利かないところがあります。

タイプ1の有名・キャラクター ●山尾志桜里（民進党政調会長）、麻生太郎、王貞治、イチロー、三浦知良、「巨人の星」の星一徹

→ P.45&P.50参照

TYPE 2 **博愛主義者**

●重視する価値
愛、思いやり

●口癖
「〜してあげたい」
「〜のためだから」
「恩知らず」

思いやりがあり、人間関係を重視するタイプです。世話好きで、人に尽くすことを喜びとし、周囲を温かい雰囲気になります。ただ、時として他人のプライバシーに入り込みすぎるところがあります。

タイプ2の有名・キャラクター ●ホセ・ムヒカ（ウルグアイ前大統領）、ドラえもん、「ドラゴンボール」の悟空、「ワンピース」のウソップ

→ P.45&P.50参照

TYPE 3 **達成する人**

●重視する価値
他人からの評価

●口癖
「効率」「競争」「スピード」「結果」「評判」

なにごとにも前向きに挑戦し、常に優れた結果を出して皆に認められようとするタイプです。自信家で、自分の成功を重視するあまり、プロセスや陰で支える人の存在に目が届かないことがあります。

タイプ3の有名・キャラクター ●孫正義、バラク・オバマ大統領、竹中平蔵、「ルパン三世」の峰不二子、「ワンピース」のナミ

「気質」は一生変わらない

いわゆる「性格」の核となるのは、その人の生まれもった先天的な気質。これは生涯変わることがなく、この核となる部分を9つに分けて考えるのがエニアグラムの考え方だ。

世の中には、どのタイプが多いのかも気になるところ。

「九つのタイプは均等に存在するわけではなく、日本人の約六割はタイプ6です。マンガのキャラではマスオさん、のび太くんもこのタイプ。命じられたことを着実に遂行することに安心、喜びを得ます。挑戦的なリスクは回避して、コツコツ努力して積み上げていくのが得意です。だからタイプ8のジャイアンのようなリーダーを好むでしょう」

話の通じる仲よし同士で仕事をす

テストの診断分析はいいが、どうだろうか。九タイプの特徴、相性、相手を動かすためのテクニックをエニアグラムの第一人者、安村明史さんに指導していただいた。

「人はどうしても自分を基準に物事をとらえがちですが、前提として『すべてのタイプは正しい』と考えてください。気質とは人間の自我、つまりエゴです。エゴはその人の価値観ですから、価値観に優劣や善悪はないという考えを持つことが大切です。タイプ6はタイプ6で生きていいし、タイプ6にタイプ8になれ、といってもなれないのです。なれるのは、それぞれのタイプの中でのよりよい形です」

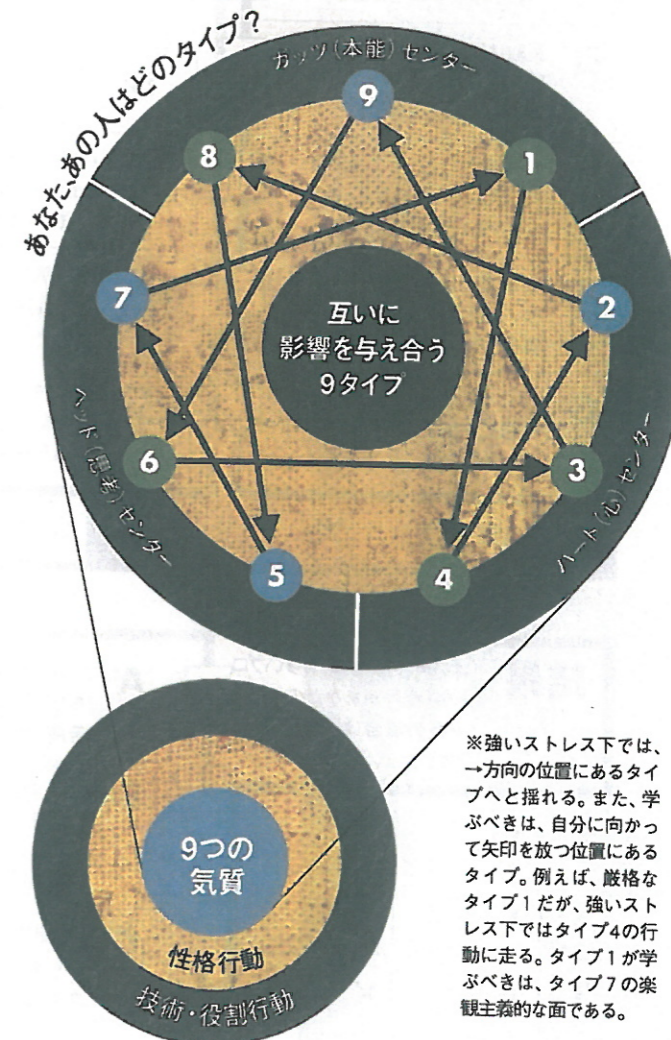
日本人の六割は「忠実な人」

安村明史=監修 北村公司=イラストレーション

エニアグラムでわかる 9の「性格」

タイプ

まずは、自分のタイプを知り、その長所と短所を認めよう。そして相手のタイプを知り、同じく、長所と短所を認めよう。



※強いストレス下では、→方向の位置にあるタイプへと揺れる。また、学ばべきは、自分に向かって矢印を放つ位置にあるタイプ。例えば、厳格なタイプ1だが、強いストレス下ではタイプ4の行動に走る。タイプ1が学ばべきは、タイプ7の楽観主義的な面である。



やっかいな上司篇

Techniques of interpersonal relations

角を立てずに意見を 通すテクニック

独断専行の怖い上司もいれば
優柔不断な上司もいる。
あなたの上司はどのタイプ？
そして、あなたとの相性は？
タイプ別上司のトリセツです。

口うるさく細かい。何でも自分のやり方で管理したがる

TYPE 1 「完全主義者」
タイプの上司

困った点
完全でありたいと自らも努力を惜しみませんが、その思いを他者にも押し付ける傾向にあります。独善的で、自説をくどくどと述べ、説教しようとしします。自分のやり方に強いこだわりを持ち、自分の役割、テリトリーを強く意識しているので、地雷を踏まないように。過去のことを何度も蒸し返し、他人のことをなかなか許そうとしません。高すぎる理想を押し付けた指導しがちで、それが部下を離職させる原因になることもあります。

扱い方
仕事の内容や状況をすべて把握しておきたいタイプなので、こまめに報告するよう心掛けましょう。そのとき、さりげなく自分が努力している姿勢を見せつつ、上司のアドバイスが欲しいとアピールします。意見が食い違った場合、反対意見を受け入れるのは苦手なタイプなので、皆の前よりも1対1で。短気で怒りっぽいところがあり、怒っているときは焼け石に水なので、時間をおいてあらためて話す機会を持つことです。

部下との相性

- 部下1: △ or × なにかにつけてぶつかりやすく、互いに引かない
- 部下2: ◎ 完璧を目指す上司と、それを支える部下
- 部下3: ○ 将来が有望な上司なら、有能な部下となる
- 部下4: × 部下が何を考えているかわからない
- 部下5: ○ 完璧を求める上司と、緻密に仕事を運ぶ部下
- 部下6: ○ or △ 堅実だが保守的な部下が、上司には物足りない
- 部下7: × 部下の仕事への向き合い方がいい加減に映る
- 部下8: ◎ or × あうんの関係になるか、激しく衝突するか
- 部下9: △ プレッシャーを与えると、部下は黙ってしまいがち

TYPE 2 「博愛主義者」
タイプの上司

困った点
プライベートにずかずか入り込んできたり、「自分がいなければ何もできないだろう」と人を見下す高慢な態度に出て、相手のプライドを傷つけるタイプ。基本的には親切心なのですが、手をかけすぎて部下の成長する機会を奪いかねません。自分の自己犠牲的言動の見返りとして相手から感謝を得たいという欲求を根底に秘めているので、行為に対する感謝の表明がないと、恨みがましく思い「恩知らず」と非難しかねません。

扱い方
プライバシーに関する話題はさりげなくかわし、積極的に仕事の話をするように舵を切りましょう。ポイントは、少し大袈裟なくらいに「あなたに助けてほしい」「頼りにしている」「自分だけでは心もとない」と伝え、甘えてみることです。普段は温厚で親切ですが、気分屋のところもあります。このタイプはそういうものだと受け止めて、神経質にならないことです。もちろん、常日頃から感謝の言葉を伝えるのを忘れてはいけません。

部下との相性

- 部下1: × 感情的な上司と客観的な部下ですれ違い多し
- 部下2: ◎ or × 順調なときは◎、馴れ合いの関係に陥りやすい
- 部下3: △ 上司のやり方は無駄が多いと部下は感じる
- 部下4: × 自己チューな部下、うとうとし上司の関係
- 部下5: × 感情を出さない部下に人間味を感じない上司
- 部下6: ○ 摩擦が起きにくい関係
- 部下7: × 上司の親切さをおせっかいと感じる部下
- 部下8: ◎ or × 当たり外れ大。上司の支配に部下が猛反発も
- 部下9: ○ 上司が部下に干渉しすぎる

話が長く、おせっかい。そのうえ恩着せがましい

TYPE 3 「達成する人」
タイプの上司

困った点
野心家で狡猾。努力・プロセスを評価せず、結果に囚われる傾向があるので、地味な仕事を頑張っている人に関心がありません。自分の成功のためなら手段を選ばず、人を利用し、部下が困っていても助けようとせず、嘘をつくこともあります。一見するとタイプ1に近い感じがしますが、自分の成功、ライバルに勝ちたい傾向がより強く表れます。他者からは「見栄っ張り」などと批判されることもあります。

扱い方
上位のステータスに対して、自分の存在を大きく見せようとする傾向があります。最大の関心事は効率よく、満足できる結果を残し、上位から評価を得ることなので、このタイプの上司に企画などを提案する際は、その仕事が上司の成績や功績にどのように貢献するのも含めて具体的に伝えるようにするとよいでしょう。また、部下を有能か無能かで判断するので、部下は自分の実績のPRを怠らないことも大切です。

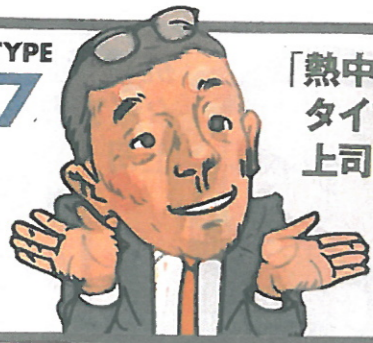
部下との相性

- 部下1: △ 効率を求める上司とやり方が合わないことも
- 部下2: × 部下は上司を信用できない
- 部下3: ○ 腹の探り合いをしながら利用し合う仲
- 部下4: △ 出世、成功に興味ない部下と価値観が合わず
- 部下5: × 上司が自分を使い捨てると不信感を抱く
- 部下6: ○ 上司の興業とした生き方に憧れを持つ
- 部下7: △ お互いに忙しくなりすぎる
- 部下8: △ 効率優先の仕事の進め方に反発する部下
- 部下9: △ 仕事のペースがまるで合わない

出世欲が強く、自己中心。上役ばかり気にして部下は使い捨て

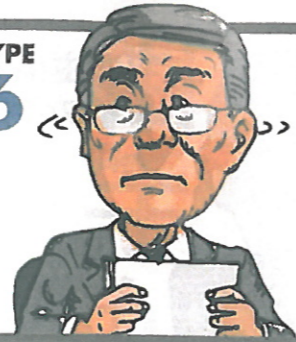
TYPE 7

「熱中する人」
タイプの
上司



TYPE 6

「忠実な人」
タイプの
上司



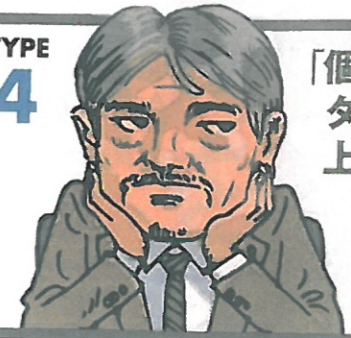
TYPE 5

「観察者」
タイプの
上司



TYPE 4

「個性的な人」
タイプの
上司



話は面白いが、約束を守らない。自分勝手に軽薄で無責任

困った点

人を楽しませたいと、いつも明るく陽気に振る舞う上司は、一緒にいて楽しい存在です。アイデア豊富で行動的、フットワークが軽く、いつも元気に飛び回っていますが、逆にいうと落ち着きに欠け、自分勝手に無責任だともいえます。深刻なこと、困難な現実も冗談にしがちで、辛いことや苦しいことは見ない傾向にあります。時として嫌なことは途中で放り出し、他人に後始末させても悪びれるところがありません。

扱い方

明るく前向きで楽観主義。幅広い交流を楽しむタイプなので、懐に入ってくる部下を好みます。幅広い趣味や関心を蓄えて積極的に輪に入っていきます。基本的に部下を管理しないタイプなので、組織の向かう目標が曖昧になりがちです。自由なぶん、率先して業務の報告をするように。新しいアイデアを次々出す上司ですが、思いつきに終わることもしばしば。安易に同調せず、実現可能かなど、慎重な見極めも必要です。

部下との相性

- 部下1: 楽しみ優先の上司VS仕事に厳しさを求める部下 (△)
- 部下2: 上司のアイデアの実現に向けて頑張る部下 (○)
- 部下3: 干渉し合わないクールな関係 (○)
- 部下4: 互いに自由と情熱を愛するよき理解者 (◎)
- 部下5: 部下が感情を出さないで理解不能 (△)
- 部下6: 部下の不安を上司がカバーできれば (○ or △)
- 部下7: 楽しいが調子よすぎて空振りも (◎ or ×)
- 部下8: 部下の独りよがりにより上司は手を焼くことも (×)
- 部下9: 上司のアイデアを温かくバックアップする部下 (○)

困った点

規則やルールを守ることがをモットーとしているので、杓子定規に物事を処理しがち。判断を迫られる場面では決断力にとぼしく、優柔不断。自分の意見や考えを持たず、自分より上位の権力・権威に頼り、従って行動する傾向があります。集団を大切に、表面では親しくしていますが、猜疑心が強く、なかなか人を信用しません。自分と異なる価値観を持つ人々や新しい環境を受け入れられず、排除しようとすることも。

扱い方

信頼関係があれば、面倒見がよく、強力な味方になってくれます。小さな積み重ねが信頼関係の基盤になるので、ルールは守り、報告もマメに。結論を先延ばしにしがちなところがあるので、職務内容や目標、期限を明確に提示してもらいましょう。また、過去の事例を調べておくと思われ、自己主張をしない上司ですが、地味でも堅実な上司の成果、仕事ぶりに敬意を表すと喜ばれます。

部下との相性

- 部下1: 非常によい関係生産性も高い (◎)
- 部下2: 頼りない上司を出番とばかり守り立てる部下 (○)
- 部下3: 挑戦しない上司に物足りなさを感じる部下 (△)
- 部下4: 平凡で常識的でつまらない上司に映る (×)
- 部下5: わかり合えない部分を合わせられれば (○)
- 部下6: ルーティンワークは○。チャレンジには向かない (○ or ×)
- 部下7: 部下のモチベーションが上がりにくい (△)
- 部下8: 優柔不断な上司を部下が引っぱることも (◎ or ×)
- 部下9: 表面は協調しているが、組織は動かず停滞 (×)

規則にうるさい。変化を嫌い、前例にこだわる

困った点

自分の感情を表現することが不得手なので、何を考えているかわかりづらいつらいつらあります。気配りが下手で、直接、自分が関わるよりも、傍観者、観察者の役割を果たすことを好み、沈黙していることが多いので、周囲はしばしば当惑します。リーダーとしての当事者意識が低く、主体性に欠けることがあります。共感が弱く、他者の痛みにも鈍感で、思いやりを示せないことから、部下を「うつ」的なメンタルに追い込むタイプです。

扱い方

部下の管理を必要最低限しかしないので、黙っていると上司は何も教えてくれません。上からの指示を待つのではなく、積極的に自分からアクションを起こし、コミュニケーションを取りたいという姿勢を見せましょう。ただし、何度も相談に行くとうとうしがられるので、聞きたいことは絞って簡潔に。このタイプの上司を動かすポイントは、感情的な共感を得ようというアプローチよりも、論理に重点を置いて冷静に伝えることです。

部下との相性

- 部下1: 完璧を求める部下に理詰めの上司は心強い (○)
- 部下2: 理屈重視の上司VS気持ち重視の部下 (×)
- 部下3: 評価にこだわる部下に冷やかな上司。役割分担を (△ or ×)
- 部下4: 個人主義同士。部下に振り回されることも (○ or ×)
- 部下5: 互いに冷静に自分の仕事をこなす (◎)
- 部下6: 安定した関係。ルーティンワーク向き (○)
- 部下7: 面白い上司ではないが、居心地は悪くない (○)
- 部下8: 相手を論破するタイプと、力だねじ伏せるタイプ (×)
- 部下9: 互いに相手を異星人と感ずる関係 (△)

冷たい。秘密主義。知識や情報を持っているのに分け与えない

困った点

気分や感情に支配されやすく、不安定な面があります。物の見方が主観的で、自分の感性に合わないものは否定しがちです。どこかで自分を特別な存在でありたいと思い、平凡なことを無個性でつまらないと見下し、逆に才能を持っている人には、憧れとともに妬みの気持ちを抱く傾向があります。いくつになっても思春期のように自意識過剰で傷つきやすく、組織や家庭でも社会的役割や責任から逃れようとするところがあります。

扱い方

部下をあまり管理しようとしませんが、直感を大切にしているタイプなので、指示がコロコロ変わることも。進捗状況をこまめに伝え、方向性の確認をしましょう。上司はアイデアマンですから、新たな企画を思いついたら、荒削りでもかまわないので伝えると新鮮な視点のアドバイスがもらえるかもしれません。独創性や感動することを大切にするので、上司の抱いた感動へ共感を表すと関係がスムーズになります。

部下との相性

- 部下1: 思いつきで語る上司に一貫性がないと感じる (×)
- 部下2: 部下への感謝の言葉を忘れずに (○)
- 部下3: お互いに理解し合えない (×)
- 部下4: 衝突もないが、チームワークもない関係 (△)
- 部下5: 上司の持つ不思議な感じに部下は憧れる (○)
- 部下6: 上司の指示がコロコロ変わり腹が立つ部下 (△)
- 部下7: 互いに自由と情熱を愛するよき理解者 (◎)
- 部下8: 互いに迎合しない二人。わかり合えば (○ or ×)
- 部下9: 上司の身になり考えられる心強い部下 (○)

指示がコロコロ変わる。話が論理的でないのでわかりづらい



部下に厳しいノルマを課す。傲慢で頭ごなしに叱る

困った点

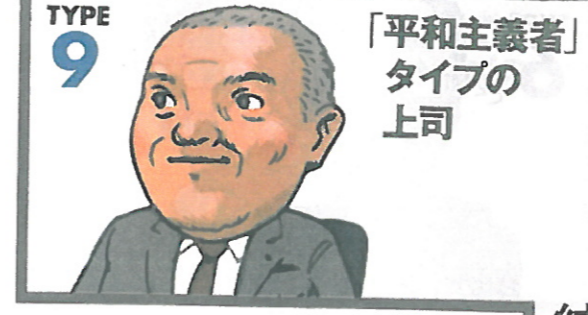
追いつめるようなやり方で部下のやる気を引き出そうとします。気性が激しく、忍耐力に欠け、物事を単純化しすぎる傾向があり、協調性に乏しく、人に対しては初めから威圧的などところがあります。他人の事情や気持ちを顧みず優しい感情表現が苦手なので、わざとデリカシーを欠いた発言をして、パワハラなどのトラブルを起こすことも。声や態度が大きいのは、自分の内面を見つめ、抱えている弱さを認めることを嫌う反動です。

扱い方

頼ってくる人は体を張って庇護するので、味方にする心強い上司。ボス的な態度は、弱者を助きたい「善意」と受け止め、懐に潜り込みましょう。ただし、賞賛だけで信頼関係は築けません。賞賛は評価にほかならず、このタイプは他者に評価されることを嫌うからです。すぐに白黒を付けたがるので、報告は簡潔に。また、挑戦を好むので、新しい企画を提案するときは「徹底的に勝負しましょうよ」など、戦う姿勢をアピールしましょう。

- 部下との相性
- 部下1 いったん意見が食い違うと、距離が離れる
- 部下2 尽くし守られる関係。短期プロジェクト向き
- 部下3 野心を抱える二人。互いに都合のいい相手
- 部下4 上司が健全な力を発揮する関係
- 部下5 論破するタイプと力だねじ伏せるタイプ
- 部下6 典型的な親分子分関係
- 部下7 圧力的な上司を自由を奪う存在と感じる
- 部下8 サル山のボス争い。主導権争いが起きる
- 部下9 厳しいノルマを課す上司とそれを嫌う部下

結論を先送りにする。何事も無難にすませようとする



困った点

人間関係の葛藤する状況を好まず、そういった状況を避けようとする事なから主義なところがあります。円満に進むことを望み、他人の意見に同調し、優柔不断になりがちですが、一度決断するとそれに固執して、新しいものを取り入れる積極性に欠ける傾向があります。人に頼まれたことに「ノー」と言えないため、やる気もないのに相手に期待を持たせてしまい、その結果、他人に迷惑をかけ、トラブルが起きたりします。

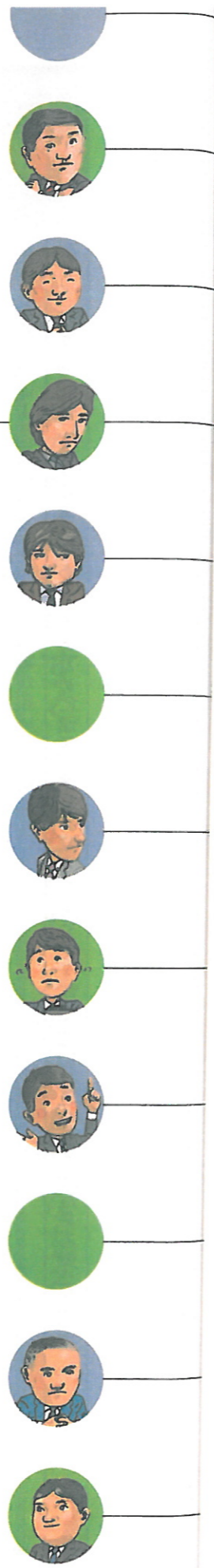
扱い方

日頃は柔和で目立たない存在です。決断しなければならない案件が増えると、優柔不断になるので、判断を仰ぐときは無理のないスケジュールを組むと喜ばれます。部下が自分で考えて動く様子を見守るタイプなので、自分で解決したい部下には好都合ですが、自分だけで対処するのが限界と感じたら、声に出して助けを求めましょう。追い込まれると爆発的な力を発揮するタイプです。意外と力になってくれます。

- 部下との相性
- 部下1 コミュニケーション不足になりやすい
- 部下2 互いに相手に遠慮し不満が蓄積しがち
- 部下3 スピード感が違う
- 部下4 関係は悪くないが、成果は上がりにくい
- 部下5 適度な距離感がちょうどいい
- 部下6 上司を頼りなく感じ不安になる部下
- 部下7 関係は悪くないが、成果は上がりにくい
- 部下8 部下の暴走に困ることも
- 部下9 関係は悪くないが、成果は上がりにくい

困った部下 同僚篇

Techniques of interpersonal relations



相手が動きたくなくなる 問いかけ

仕事への関心、取り組み方は、タイプによって大きく異なる。起こしやすいミス、動かし方をタイプ別にまとめてみた。同僚・部下のトリセツです。

頑固で融通が利かず、仲間と衝突する



特性

何事にも一生懸命、手抜きは許されないと頑張り続け、曖昧さやいい加減さを許容できません。自分に厳しいぶん、他人にも厳しいのでチームの和を乱すこともあります。

注意点

報告が相手視点のない独善的などところがあり、上から目線になりがちです。また、理想を達成できない自分をダメな人間と思いつつ、他人を成長させること、曖昧なことにもそれなりの理由があることを伝えましょう。また、このタイプは、本当に信頼できる他者の言葉しか受け付けません。まずは、部下の完全さを追求する姿勢を認め、挑戦する態度を評価しましょう。

扱い方

仕事の指示は細かいほうがやる気をアップするタイプです。しかし、完璧を目指すあまり、仕事にかかる時間がとにかく長い。まず締め切り日の大切さを意識させ、途中の経過報告を求め、進行具合、方向性を確認しましょう。また、仕事の優先順位を明らかにし、ざっくりとしたものでいいからすぐに欲しい場合は、あらかじめその旨をはっきりと伝えておくことです。

POINT NGワード

効く褒め言葉 自分に厳しすぎるんじゃないか? ●君の基準の8割くらいが、ちょうどいいよ ●正確な答えが気になるだろうが、今は答えがなくてもいいんだよ
おまえ、ズルしてないか? ●欠陥だらけじゃないか ●なぜそんなに頑固なんだ ●他人の意見も取り入れる
人に後ろ指を指されないように努力しているタイプ1にとって、自分の欠陥や不足を指摘されるのは屈辱。気をつけましょう。

面倒見はいいが、自分の仕事がおろそか

TYPE 2 「博愛主義者」タイプの部下



特性

親切で、温かく、困ったり悩んだりしている人には救いの手を差し伸べないではいられません。自分を犠牲にしても仲間を助けたいという気持ちで行動します。

注意点

丁寧さが過剰で余計なことが多く、報告も事実関係よりも担当者の思いや考え方などがち。仕事に対する情熱というより、特定の人物のために働くことに情熱を燃やすところがあり、その反動として「私がいなければ」と、プライドが高い人も多いようです。他者に親切なのは「他者が自立してしまうと、自分が必要なくなる」という思い込みを強く持っているからです。

扱い方

当然やるべきことに対しても感謝を期待しているので、「みんなの面倒を見てくれてありがとう」の言葉掛けを忘れずに。そのうえで、人が成長するためには、手を出さずに見守ることも大切であること、人助けはほどほどにし、全体の利益を考慮した行動が望ましい旨を伝えましょう。このタイプは口頭の説明だけでなく、一緒にやってあげると驚くほど速く習得します。

POINT NGワード

君のおかげだ、感謝しているよ ● 君がいなければ、うまく運ばなかった ● いつもこまやかな心配りをありがとう ● 助かったよ ● 君は必要ない ● 誰も求めていない ● おせっかいだね ● 頼んだ覚えはない ● 常に求められ、愛されることを欲しているので、関係を断ち切るような言葉を発した相手は一生恨まれます。

スタンプドプレーが多い。問題を隠す

TYPE 3 「達成する人」タイプの部下



特性

前向きで目標に対して強い意欲を燃やします。激しく成功を追求するのは、他者、とくに上位者からいい評価を受けるような価値ある存在になりたいという欲求からです。

注意点

上司からの評価を気にするあまり、イエスマンになりがちです。また、評価が下がるのを恐れ、問題が起きても掘り下げず、時として隠蔽することさえあります。部下に任せきりにせず、責任は共にあるという姿勢で見守りましょう。また、効率を求めるあまり、相手への配慮が足りなかったり、自分でやったほうが速いと、他者に仕事を振らずに一人で仕事を抱え込んでしまうところがあります。

扱い方

周囲を自分が成功するための駒としか思っていないところがあり、軋轢を生みやすいので、同僚の意思や考え方に耳を貸し、常に全体最適かどうかを振り返るようにする指導が必要です。また、後輩育成など評価されにくい地味な仕事は避けようとするところがあるので、目立たない仕事にも数値目標などを設定することで、評価や報酬と結びつくことを示しましょう。

POINT NGワード

要領がよく、多くの仕事をテキパキとこなすね ● ポイントをつかんだ簡潔な報告で素晴らしい ● 評判いいよ ● 心強い、期待しているよ ● 頑張らなくていいよ ● 君には価値がない ● 要領が悪い ● 評価されることがなよりの価値であり、そのために頑張っていますから、それを否定するのはこのタイプを最も傷つけます。

ルールを守らない。すぐに落ち込む。仕事にムラがある

TYPE 4 「個性的な人」タイプの部下



特性

ユニークで創造的。何よりも感動を大切にします。想像力が豊かで、行動力もあり、上品で感受性が鋭く、他者の気づかない点を発見する能力を兼ね備えています。

注意点

ルール通りにすることが苦手で、最後までやり通せないなど、社会的責任、義務感が低いところがあります。そのうえ、軽い注意も叱責と受け止め、人格そのものまで否定されると過敏に感じるので、高圧的に叱るとモチベーションを著しく下げます。部下の行動を承認・受容したうえで、ポジティブな面に焦点を当て、先への期待を見せると、気持ちよく改善に取り組もうとします。

扱い方

仕事の好き嫌いが激しく、自分のやり方で仕事をしようとするので、仕事にムラがあります。好きなことを優先しがちなので、進行具合のチェックが必要です。要領を得ない報告には5W1Hで報告するしつけを。忍耐力、協調性、社会性を養う指導が欠かせませんが指導は「規則だから」というよりも、「みんなが困る」と感情に訴えたほうが響きます。

POINT NGワード

斬新なアイデアだね ● ユニークな発想 ● 面白い、最高だね ● 平凡な発想 ● よくあるパターン ● どこかで聞いたアイデア ● 従来通りでいいから ● 現実から離れることで自己の存在価値を得ようとするタイプなので、現実的なこと、無難なことには反射的に嫌悪を覚えます。

細部にこだわり、全体が見えない

TYPE 5 「観察者」タイプの部下



特性

他者の評価を気にしません。理性的で、客観的なものの見方ができますが、細部にこだわり全体が見えないことも。頭を使わない単純作業を任せるとやる気をなくします。

注意点

クレームなど感情が伴う内容の処理は苦手で、理詰め相手を逆上させてしまうことも。また、分析は緻密、報告も論理的ですが、誰がいつなにをやるのかといった人と行動を結びつけることが欠落しがちで、自分が当事者でないような報告をする傾向にあります。行動は次のステップを分析、理論化するための材料と認識させましょう。他者と比較する言い方には大いに反発します。

扱い方

感情あらわに叱責しても、「なんで？」と不思議がられるのがオチ。「君の言葉で相手はどう感じたかな」と相手の気持ちを想像させる訓練を繰り返す指導が必要です。冷静で論理的な仕事を役に立つ存在だと承認し、安心を得たうえで、人の心理や感情についての指導を心掛けましょう。営業には向きませんが、相手の情報などを調べることは得意です。

POINT NGワード

効く褒め言葉 ● 論理的で洞察力がある ● 専門的で知的だ ● 冷静に対処できる力がある ● 論理的でない ● 矛盾している ● 支離滅裂だ ● 役立たずだ ● くさんに比べて君は ● 己の存在価値を「知」に頼るタイプにとっては、ロジカルな部分を否定されるとショックを受けます。

愚痴が多い。言われたことしかやらない



TYPE 6 「忠実な人」タイプの部下
 真面目で誠実。規則や規範を尊び、グループに忠誠を尽くし、帰属しようという意識が強いタイプです。何事も前例を踏襲し、上司の指示通りにしか行動しません。

特性
 愚痴を言いながらも懸命に働くタイプです。手本がない仕事は苦手で、スタートは遅くなりがちです。社内資料なのに、時間をかけて必要以上に凝ったパワポ資料を作ったり、仕事を抱え込み、残業する傾向があります。集団を大切にすあまり、価値観が違う人間や、規範に従わない人を追い出そうと陰湿になることも。また、追い込まれると突然、挑戦的で反抗的な態度に変身します。

注意点
 こまやかな心配りができている ● 慎重で現実的な対応ができるから安心して任せられるよ
 グズグズしない ● チャレンジ精神がない ● 何も考えていない
 責任を過剰に意識し、誤りを恐れ、慎重に行動するので、これらの言葉を聞くと自分は何をしてもダメだと追い込まれてしまいます。

扱い方
 無難な仕事しかしないのは、安全・安心を重視し、失敗したくないという不安の表れです。未来や自分をネガティブに評価する悪癖があるので、それを除くために「責任は上司の私が取る」と繰り返し伝え、「少しでも進捗したら褒める」「前向きな考えを見せたら共感」と、継続的に部下を承認できる仕組み、習慣をつくっておくと、部下は安心して仕事に取り組めます。

ポイント
 NGワード
 効く褒め言葉

君と話すところ着くね ● バランス感覚が素晴らしい ● 聞き上手だね
 君はいてもいなくても同じ存在 ● あなたには関心がない ● とにかく今すぐやれ
 責任を過剰に意識し、誤りを恐れ、慎重に行動するので、これらの言葉を聞くと自分は何をしてもダメだと追い込まれてしまいます。

途中で投げ出す。単純ミスが多い



TYPE 7 「熱中する人」タイプの部下
 明るく社交的で部署の雰囲気を楽しんでくれます。仕事は頭の回転が速く、好奇心旺盛で積極的な半面、熱しやすく冷めやすい飽きっぽいいところがあります。

特性
 時間の認識が甘く、マイナス要因を見落としがち。単調な仕事に飽きやすく、集中力が欠いたミスを起こします。可能性を広げすぎて散漫になり、結果が7割くらいでも「まあ、いいか」と次に手を出すところがあるので、今、何が本当に必要なのか、業務の目的を明確にし、それを確認、共有させる時間が必要です。本来のミッションに気づかせ、最後まで行動するモチベーションを高める指導を。

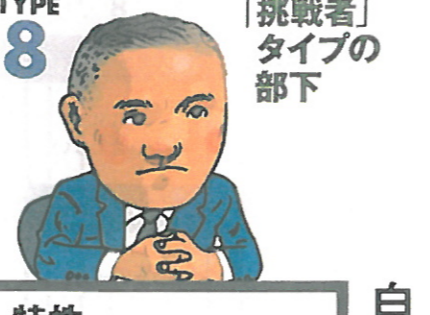
注意点
 君がいないと盛り上がりがない ● 前向きだね ● 元気になる ● 明るく楽しく ● 好きなことをしよう
 いい加減だね ● 幸せになれないよ ● つまらないね
 常に幸福への欠乏感、不足感を感じているがゆえに、それらを満たそうと動き回っているため、それを否定する相手には反感を持ちます。

扱い方
 新しい刺激を楽しむ傾向が強く、実務過程になるとやる気がしぼむ傾向にあります。進捗状況をチェックしながら、「面白くなりそうだね」「楽しみだ」と承認を繰り返し、投げ出させずに「最後までやり通し、責任を果たす」モチベーションを高めてあげましょう。小さいことでもいいので、終わったら楽しいことが待っているとニンジンぶら下げると効果があります。

ポイント
 NGワード
 効く褒め言葉

君と話すところ着くね ● バランス感覚が素晴らしい ● 聞き上手だね
 君はいてもいなくても同じ存在 ● あなたには関心がない ● とにかく今すぐやれ
 常に幸福への欠乏感、不足感を感じているがゆえに、それらを満たそうと動き回っているため、それを否定する相手には反感を持ちます。

自己主張が激しい。チームワークを乱す



TYPE 8 「挑戦者」タイプの部下
 決断力があり、パワフル。正直であけっぴろげ、過ぎ去ったことは振り返らない潔さがあります。「ピンチなときほどチャンスだ!」と逆境のときほど燃えます。

特性
 締め切りギリギリにならないと動き出さないとありますが、そのぶん徹夜してでもやり遂げます。困難に立ち向かうことでやりがいを感じるタイプなのです。デスクワークは苦手で、資料作成を頼んでも単純な決定事項の箇条書きだったりします。持って回った言い方を嫌うので、コーチングはストレートに。ただし、高圧的な説教には反発し、上司といえども敵とみなすと耳を貸しません。

注意点
 頼りになるな、君は ● 他社に負けたくないんだ ● 挑戦してみないか ● 勇ましくていいね ● パワフルだね ● 勝ちにいきこう
 俺の言うことを聞きなさい ● 負けてもしようがない ● 立場をわきまえろ
 常に争っていたいと思っているので、競争下に置かれずと成績不振になってしまいます。このタイプには、挑戦的なミッションを与え、成功の暁には組織にも本人にもメリットがあることを明確に提示し、「頼んだぞ」とモチベーションをあげてやるのが大切です。外見や態度と異なり、非常にデリケートで、頭ごなしに叱られると、耳を塞いでしまう弱さがあります。

ポイント
 NGワード
 効く褒め言葉

君と話すところ着くね ● バランス感覚が素晴らしい ● 聞き上手だね
 君はいてもいなくても同じ存在 ● あなたには関心がない ● とにかく今すぐやれ
 常に争っていたいと思っているので、競争下に置かれずと成績不振になってしまいます。このタイプには、挑戦的なミッションを与え、成功の暁には組織にも本人にもメリットがあることを明確に提示し、「頼んだぞ」とモチベーションをあげてやるのが大切です。外見や態度と異なり、非常にデリケートで、頭ごなしに叱られると、耳を塞いでしまう弱さがあります。

臨機応変の対応ができない



TYPE 9 「平和主義者」タイプの部下
 穏やかで協調性に富んでいます。自分の考えに固執せず、他者の気持ちに共感できる聞き上手でもあります。また、物事に動じることがなく、辛抱強い一面もあります。

特性
 結論が曖昧なことが多いので、結論から報告させましょう。仕事は丁寧ですが、スピード不足。忍耐強く最後まで頑張るが時間切れになりがち。成果を出すまでに時間がかかるタイプです。人からの頼みに嫌と言えず、仕事を抱えてしまうこともよくあるので目配りが必要です。自己を卑下するところがあり、他者からないがしろにされていると怒りを溜め込みがちです。

注意点
 君と話すところ着くね ● バランス感覚が素晴らしい ● 聞き上手だね
 君はいてもいなくても同じ存在 ● あなたには関心がない ● とにかく今すぐやれ
 いったん動き出せば、豊かな想像力やビジョンがあるので、大きな力を発揮します。問題はなかなか決断しない姿勢。効果的なリードとして、時間を区切って進捗状況をチェックし、そのたびに上司が白黒のジャッジをし、優先順位を明確に伝えます。高圧的な態度を感じると急に反発し頑固になるので、柔軟な態度で接し、部下を尊重しているサインを忘れずに。

ポイント
 NGワード
 効く褒め言葉

君と話すところ着くね ● バランス感覚が素晴らしい ● 聞き上手だね
 君はいてもいなくても同じ存在 ● あなたには関心がない ● とにかく今すぐやれ
 いったん動き出せば、豊かな想像力やビジョンがあるので、大きな力を発揮します。問題はなかなか決断しない姿勢。効果的なリードとして、時間を区切って進捗状況をチェックし、そのたびに上司が白黒のジャッジをし、優先順位を明確に伝えます。高圧的な態度を感じると急に反発し頑固になるので、柔軟な態度で接し、部下を尊重しているサインを忘れずに。

ヤバい夫婦篇

Techniques of interpersonal relations

不機嫌妻が180度 変わるひと言

あんなに愛し合ったのに
歳月の流れとともに
すれ違いは大きくなるばかり。
エニアグラムをもとに
妻との関係を見直してみよう。

妻のタイプを知り、 適切な対応を

ある意味、会社の人間関係よりも
やっかいというか、複雑というか、
難しいのが妻との関係。

とかく「女は男と違って〜だ」と
一括りにしてあきらめてしまいがち
だが、女もタイプによって言動も扱
い方も違うのだ。

エニアグラムでは、気質を九つに
分けて考えるが、己を突き動かすエ
ネルギー源の違いでガッツ(体)、
ハート(心)、ヘッド(頭)の三つの
センター(中枢)に分かれる。タイ
プ1、8、9はガッツセンター。タイ
プ2、3、4はハートセンター。

	ガッツセンター			ハートセンター			ヘッドセンター			ガッツセンター		
	TYPE 1	2	3	4	5	6	7	8	9	TYPE 1	2	3
ガッツセンター	お互いに引かれ合わない	内助の功 密着サポート型	お互いに引かれ合わない	妻が冷める	比較的うまくいく	比較的うまくいく	妻は夫を愛するが 浮気的な夫	お互いに引かれ合わない	比較的うまくいく	お互いに引かれ合わない	妻の気持ちを大切にすること	比較的うまくいく
ハートセンター	妻の気持ちを大切にすること	お互いに引かれ合わない	家庭内別居 W不倫でも快適	熟年離婚多い	お互いに引かれ合わない	妻の気持ちを大切にすること	夫が不遇のほうが うまくいく	DVの可能性も	いつのまにか すれ違い	お互いに引かれ合わない	家庭内別居 W不倫でも快適	熟年離婚多い
ヘッドセンター	お互いに引かれ合わない	お互いに引かれ合わない	比較的安定	家庭に求めるものが違う	夫のステータスが 高ければ○ 低ければ×	妻が年上なら よりうまくいく	幸せの追求より 楽しさ優先	夫のステータスが 高ければ○ 低ければ×	年の差婚なら うまくいく	お互いに引かれ合わない	比較的安定	家庭に求めるものが違う
	お互いに引かれ合わない	わがままな妻を 可愛いと思う夫	妻は夫が 好きじゃない	お互いに引かれ合わない	夫は妻にメロメロ 妻は?	熟年離婚多い	妻の気持ちを 大切にすること	妻を愛する夫 幸せの構築に 時間がかかるが	比較的うまくいく	お互いに引かれ合わない	わがままな妻を 可愛いと思う夫	妻は夫が 好きじゃない
	会話は少ないが 比較的安定	いつのまにか すれ違い	妻が趣味に走る	いつのまにか すれ違い	比較的うまくいく	比較的うまくいく	いつのまにか すれ違い	比較的うまくいく	いつのまにか すれ違い	会話は少ないが 比較的安定	いつのまにか すれ違い	妻が趣味に走る
	夫主導の家庭 DVが起きることも	お互いに気遣い 波風少ない	比較的うまくいく	忍耐している 妻に気遣いを	比較的うまくいく	お互いに引かれ合わない	比較的うまくいく	妻の気持ちを 大切にすること	見合い結婚なら うまくいく	夫主導の家庭 DVが起きることも	お互いに気遣い 波風少ない	比較的うまくいく
	夫に息苦しさを 感じる妻	引かれ合わない 妻が再婚なら○	比較的うまくいく	落ち込みがちな夫 陽気な妻	いつのまにか すれ違い 妻が浮気しがち	いつのまにか すれ違い	いつのまにか すれ違い	妻から離婚を 宣言されやすい	いつのまにか すれ違い	夫に息苦しさを 感じる妻	引かれ合わない 妻が再婚なら○	比較的うまくいく
	かかあ天下で 喧嘩が絶えない	水と油。お互いに 引かれ合わない	かかあ天下で 喧嘩が絶えない	いつのまにか すれ違い	お互いに 引かれ合わない	かかあ天下で うまくいく	かかあ天下で 喧嘩が絶えない	お互いに 引かれ合わない	かかあ天下で うまくいく	かかあ天下で 喧嘩が絶えない	水と油。お互いに 引かれ合わない	かかあ天下で 喧嘩が絶えない
	妻がひたすら 耐える	お互いに気遣い 波風少ない	いつのまにか すれ違い	忍耐している 妻に気遣いを	妻がひたすら 耐える	忍耐している 妻に気遣いを	いつのまにか すれ違い	妻の我慢の緒が 切れて大爆発も	お互いに 引かれ合わない	妻がひたすら 耐える	お互いに気遣い 波風少ない	いつのまにか すれ違い

ヘッドセンターに属するのがタイプ
5、6、7。
「ガッツセンターの妻は、他者の言
葉を耳では聞いていません。話を本
能体全体で感じ取るタイプで、『私
は〜と感じる』という言葉を使う傾
向にあります。さらに共通している
のが『激しい怒り』を抱えている人
が多いことです。
ハートセンターの妻は情報を心・
感情で受け止めようとします。感情
を隠すのが苦手で、『私は〜と思う』
という表現をする傾向にあります。
自分のイメージにこだわりを持ち、
たとえ偽りであっても自分でつくり
上げた自己像に執着しがちです。
頭を使って論理的に情報を処理し
ようとするのがヘッドセンターの妻
です。他者とは距離をとり、感情に
流されず冷静な思考をするので、こ
のタイプには、気持ちに訴えるより
も筋道を話したほうが伝わります。
このセンターは『私は〜と考える』
という言葉を好んで使います」
夫婦のタイプ別の相性を表にして
みたのが上図。○はすぐにわかり合
い、いい関係をつくりやすく、×は
信頼関係を築くのに困難が伴うか、
そもそも男女として引かれ合わない
関係だと安村さんは言う。
次のページでは、タイプ別妻の扱
い方を教えていこう。うまくい
く方法がわかるかもしれない。

不可解なアナザーワールド「妻」のトリセツ

TYPE 1 8 9 GUTS CENTER いつもイライラ



いつもの間に壁を設け、自分が完璧であるという感覚をつくらうとします。なので、「また、脱ぎっぱなし！」など夫がルールを守っていないかどうかにやかましくなります。

タイプ8は、自分のわがままがどこまで通じるか、相手を挑発すること、で、ぎりぎりの関係を試そうとします。なんでも言いなりになるよりも、受け入れられないものは、毅然とした態度で「ノー」と突っぱね、ぶつかったほうがいいのです。

タイプ9は怒りを表に出さずに内側のためにいます。忍耐強く耐えています。大爆発すると手が付けられませんが、ガス抜きとなるような衝突が時には必要です。

怒りをぶつけるのは愛ある証拠

ガッツセンターの妻

タ

タイプ1、8、9の属するガッツセンターの妻を突き動かすエネルギー源は「体」です。あらゆる情報を「気持ち」や「論理」でなく、体全体、本能、雰囲気を感じるのです。ですから、このセンターには、泣き落としも効かなければ、筋道を立てて説得を試みても動きません。安易なスキンシップも要注意です。もちろんスキンシップは大切なのですが、夫が嘘を隠すために、「甘えたりすると」「なんか、おかしい」と、するどく感じ取るのです。

こ

のセンターの女性は、ぶつかると信頼を深めようとしているので、夫は妻の怒りを真正面からがっかりと受け止めることが大事です。衝突して、怒りを発散することが彼女たちにとって、健康的にも精神的にも健全なのです。それを「はいはい、わかりました」「おっしやる」とおりでごまかしますと受け流したりするのは、最悪の対応です。覚悟してサンドバッグになつて下さい。

タイプ1は自分の領域とそうでない

TYPE 2 3 4 HEART CENTER すぐにメソメソ

感情の波をサーファーの如く乗りこなせ

ハートセンターの妻



タ

タイプ2、3、4が属するハートセンターの妻を突き動かすエネルギー源は「心」です。情報の判断基準は「感情」。喜怒哀楽、恥、好き嫌いなど、ガッツセンターのように「怒り」だけでなく、揺れ動く感情すべてです。

このセンターの妻が欲しているのは心を揺さぶる感動です。日ごろから妻へ共感の言葉、感謝の言葉をかけることを心掛けましょう。いたわりの言葉、褒め言葉に妻は安心を覚え、夫婦間に信頼関係を築いていくのです。また、スキンシップも有効な手段です。

タイプ2の妻は、困っている人を助けたいという欲求が強い傾向にある

身

の回りをいつもきれいにしようとしている、タイプ3の妻は、自分自身も美しさを保とうと努めていますから、夫は「すごいいいね」と褒め、感心したことを伝えてください。ただ、タイプ3の妻は、夫に有能、ステータスを求めるので、妻に愚痴をこぼすのは控えたほうがいいでしょう。

個性的なタイプ4は、自分だけの世界があります。まず、その世界を「君らしくいいね」と認め、褒めることです。「この人はわかってくれている」と安心できるのです。ただ、このタイプ4、ちょっと浮気性なところがあるので、注意を。

TYPE 5 6 7 HEAD CENTER 始終ガミガミ

人には感情があることを思い出させよう

ヘッドセンターの妻



情

報の判断基準は本能や感情ではなく、「理屈」や「知識」。タイプ5、6、7の属するヘッドセンターの妻を突き動かすエネルギー源は「頭」です。妻へのお願いや道理にかなっていないかどうか、重要です。

タイプ5の妻になにか提案しても、感情をあまり表には出しません。その反応に物足りなさを感じても「クールすぎない?」「もつと驚いてよ!」とは言わずに、まず、その冷静な論理を褒めること。「〇〇の本に、こう書いてあったよ」というように彼女の考えや論理を補強するような知識やデータを情報として提供するのにも効果的です。自分の知らないことを知っている相手に一目置くからです。

タ

「プロに巻き込まれるんじゃないか」「老後破産しないか」「お隣の様子がおかしい」と、妻がマイナスなことを言ったとしても、「大丈夫、そんなことないよ」「考えすぎだよ」と否定するよりも、むしろ「本当にそうだよ」「これから大変だよな」「やっぱり、そう思う?」と同調することが求められているのです。頭の中のネガティブな知識・情報とことん吐き出すことで安心して「そうか、でも、明日から頑張らなくちゃね」と気持ちよくスイッチを切り変えられるのです。

タイプ7の妻の欲しているものは楽しい計画です。「次の休みには、海に行こう」といった未来の話が大好きで、計画を頭に思い浮かべては満足するのです。妻への提案も「これを買ったら、こんなことができるかも」とポジティブな想像が湧くような方向へ話を持っていくといいでしょう。アウトドアが好きな人が多いのもタイプ7の特徴です。