

○試験問題・解答例

■第1問 選択問題（30点）

・健全性の特徴について、下部の選択群から正しい文言を選択し、A～Zの記号を()に入力してください。

問1、タイプ1が健全であるときは()、()という特徴が現れる。

.....

【選択群】

A、理解 B、アイデア C、正直 D、潔癖さ E、寛容さ F、多様な可能性の追求・・・

答え：D、E

問2、他者支援の方法・技術について、下部の選択群から正しい記述を選び、A～Zの記号を()の場所に入力してください。

1、タイプ1に支援すべき方法は()である。

.....

【選択群】

A、間、スペース、余裕を意識させる B、他者の成長にどれだけ時間を使っているか、訊く C、他人のルール（常識）に配慮させる D、良い結果に対する信念が、良い結果をもたらす力であると認識させる、E、・・・

答え：A、

■第2問「自己の本質的成長」の記述（35点）

自分がエニアグラム、エニアグラムコーチングを学習して、自身の本質的な成長が成された事実を記述してください。採点のポイントは、下記の4項目を踏まえて自己の本質的成長内容を詳細に記述できることです。文章量は問いません。

- 1、学習開始頃の状況
 - 2、学習中の状態の変化
 - 3、学習後の状態の変化
 - 4、まとめ
-

○解答モデル例（35点満点）

「エニアグラムによる自身の本質的成長」

◇エニアグラムとの出会い

エニアグラムとの最初の出会いは安村先生の書籍「9タイプ・コーチング」でした。なんども読み返し、チェックシートで何人もの診断をし、本を読んですっかり分かったつもりでいました。数年が過ぎたころ起きた人間関係のトラブルから、安村先生の入門セミナーに興味を惹かれ参加を思い立ちました。

◇初の入門セミナー受講時のショック

安村先生のたんと進む午前の講義。なんとなく居所がない感じと、未知のことに触れる、強張るような緊張感を覚えています。そして午後。それぞれのタイプの方が持つ外見的特徴と、各タイプのコミュニケーションを絵にしたものを紐解いていきました。あるタイプの描いた絵に釘付けになりました。ちっとも意味がわからない。そしてその絵の意味を聞いてさらに混乱。わけがわからない。これだけ分からない相手と何も知らずにコミュニケーションをとることなんて不可能だ、と感じました。ものすごいショックを受け、人

と携わる仕事をする者として、企業の傘下を預かるリーダーとして、エニアグラムを知らねばならないという危機感から本格的に学ぶことを決心しました。

◇学び始めてぶつかった自分のタイプ（自我）との格闘

私は今の仕事につくまで、遅刻をすることが悪いことだとも思っていませんでした。自分は自分のルール（言い分）がある。自分のルール（言い分）＝「自由でいいじゃないか」でした。時間の問題のみならず、過去様々な失態・失敗を繰り返してきました。

- ① 憂鬱でいることに自分らしい安心を感じる
- ② 孤独を選択する反面、絶望的な寂しさの中でもがき苦しむ
- ③ ルールに縛られることを極端に嫌う
- ④ 人と同じことをしなければいけない苦痛、行動意義のなさの感覚
- ⑤ この人ならと打ち解けた途端、思ったことを口に出さずにいられない。そして出し尽くした後の虚しさ

エニアグラムを学び、それらが生まれ持った自我・気質「タイプ4」の根源的恐れから発する欲求であり、執着であり、態度・言動であることを知りました。自分の性格タイプがすんなり腹に落ちました。そして本来の自分と出逢えた喜びは感慨深いものでした。今まで、誰にも分かってもらえない、自分自身でさえどうにも出来なかった幼い頃からの苦しみの理由をやっと知ることができたのです。

私は幼い頃から自分が「これはいい」と思う出来事があるとすべての人が知るべき、知った方がいいに決まっている、と思いつき、突き進む癖があります。ですからエニアグラムも同様に、「学ぶ＝他者に発信する」という目的で学習をスタートしました。

ところが学び始めた途端にぶつかったのが、タイプ4の自我の特徴を持つ自分でした。自分の自我の特徴は、

①主語がない。

②自分の世界で話しているので、何を言っているか相手にはわからない。

③すぐに妄想の中に入ってしまうって現実に長時間止まれない。

知り始めた当初は「そうそう、そうなのよ」と自分を分かってもらえているようで嬉しかった安村先生からの指摘が、コーチとしてリーダーとしてはあってはならない欠点の指摘にどんどん変わっていきました。自分に向き合うことの大変さ、苦しさに、やっと気づき始めたのです。

自分は自由でいたい。自分らしく在りたい。けれど今の自分では多くの人に必要とされる人材にはなり得ない。というよりタイプ4そのものの自分では無理なのです。しかし、私のなすべきことは、己のエゴを守ることでなく、自分が世の中に貢献する人間になることで、満ち足りた人生を歩むことでした。

じゃあこの自分をポイとほおって、新たな自分で生き始めたらいい…。思うは簡単でも、心の底から「そうしたい」と思うことが出来ないのです。寂しくてならない。辛くてならない。自我と別れることは、大切でならない人との今生の別れの様に悲しいのです。

そんな時に安村先生から「エニアの薬」をもらいました。「わたしはもうすでに存在意義がある。だから大丈夫だ」その言葉をずっと繰り返しながら一人でこれまでの自分の自我とお別れのお通夜をしました。馬鹿みたいですが、涙と嗚咽が止まりませんでした。そして、「エニアの薬」を繰り返し自分に言い聞かせていくと、どんどん気持ちは切り替わっていきました。どんな自分もすべて自分。自由でなくてもいい。この自分でよし。そう思えてきて、驚くほど自分が好転していく、特効薬をいただきました。

今も心のざわつきや重さを感じると「わたしはもうすでに存在意義がある。だから大丈夫だ」を、繰り返し自分に言い聞かせます。不安定な感情の波が少しずつおさまり、平常心を取り戻せます。

◇現在の状況

心の在り方と共に大きく変化した現象があります。私はノートをきちんととることが苦痛でした。斜めにかいてみる。あちこちのページを使う。絵で描く。後で見ることを前提にノートを取ったことが過去にありませんでした。それが自分らしさだったからです。

ところが、安村先生からは

①後で見た時に分かるノートを取れ

②気がついたことをその都度書け

③キレイに書け。

と指導されました。

はじめはどうして良いのか方法も分からなかったです。ところがノートの数が増えていくにつれ、ページの箇所、箇所にスペースが生まれてきました。スペースができる様にノートを整理し始めると、頭の中が以前よりクリアになり始めました。本業のセミナーや物事の処理の仕方、様々な発信が変わりはじめた大きなきっかけになったと思っています。

◇今後について

エニアグラムにより、人はみんな違うことを知りました。その違いはそれまで想像していた程度の違いどころではありませんでした。全く同じ出来事でも、ある人にとっては不安で動きが取れないようなことであり、ある人にはわくわくテンションが上がることになる。そして同じ言葉を使っている、各タイプによって言語の定義がまるで違うのだという驚き。エニアグラムを知ることによって、自身の探求ばかりに一生懸命で他者への興味がほとんどなかった自分が、過去の自分でした。しかし今は、相手の立場に立ってものを考え、相手の支援のために行動するという変容がおきました。まだまだ成長過程ですが、以前とは比べ物にならない心身の余裕と自分への肯定と受容が積み重なっていくのを感じています。

そして今、強い願いがあります。すべての人にエニアグラムを知って欲しいです。恋人の為。家族の為。学業の為。育成の為。仕事の為。日本の為。未来の為。自分が叶えたい人生の目的で活用の仕方は違ってくるのだと思います。

私自身は、“本業で人々の素肌美と健康づくりのお手伝い”をし、“エニアグラム”と“自分の自我をクリアにするエクササイズ”を通して出逢った方々が心の底からの幸福を得る応援をしていきたいです。

■第3問「他者支援の実践事例」の記述（35点）

自分が、エニアグラム、又はエニアグラムコーチングを活用して、他者支援を行った事実を記述してください。採点のポイントは下記の4項目の各項目について詳細に記述出来る事です。文章量は問いません。

- 1、課題（事実・影響・感情）
- 2、施策・方法と理由
- 3、解決（結果・成果）
- 4、まとめ

○解答モデル例（35点満点）

「ミスを他人になすりつけるドラえもん係長が変わった事例」

私（会社勤務 秘書課主任）はH係長から「これから課長のところへ行き、一緒に謝りましょう」と言われて、本当に驚いた。H係長はこの部署に配属されて1年、32歳の男性である。事の発端は、課長に指示され、ある資材メーカーから見積書を取り寄せたことだった。その後一般的には稟議書に見積もりをつけて上席者に提出するのだが、H係長はその時、原本を捨ててしまい、控えをつけてそのまま会計課にまわしてしまった。

当然、会計課からは差し戻しがあり、また控えではなく原本をつけるようにとの指示があった。ルール破りはもちろん問題だが、そればかりではない。今回が2回目だった。私はH係長に命じられ、メーカーに頭を下げて3回目の見積もりの提出をお願いした。私は恥ずかしかったし、またH係長に腹も立ってきたので、私はこの件を課長に相談した。課長は驚き、H係長を呼んで事情を聞いたが、H係長からはどうも明確な答えが返ってこない。H係長の言い分としては、「この部署に来たとき仕事のルールをきちんと教えてもらえなかった」と言う。

課長はH係長の発言、態度を見ているうちに、どうやら他の何かを隠しているように感じ、現在の業務の全てを洗い出して、3日以内に報告するよう命じた。それが冒頭のセリフ、H係長の「これから課長のところへ行き、一緒に謝りましょう」に繋がる。H係長は、エニアグラムの性格タイプの分類ではタイプ2に当たる。実はH係長は業務上生じた剰余金を、会計課に去年のうちに届けなければならないのだが、執行していなかった。しかし、H係長のアタマのなかでは、これは自分の責任だけではないような気がする。「周りの人が、然るべき時に自分に注意を促してくれなかったことによるものである」とも思えるのであ

る。

これは、タイプ2特有の論理である。タイプ2は、全てこの世は人間関係で成り立っているように見える。自分だけが悪いわけではなく、それぞれの思惑と関係で世の中が成り立っている以上、皆にも責任があるだろう、ここは連帯責任で乗り切ろう、と行動する。自分が悪くても「ごめんなさい」でこと足り、要は「まあまあ」でその場が収まればそれでもよい、と思う。であるから、H係長にとっては私（主任）も「ごめんなさい」と謝るべき一人ではないか、と言いたい。

以前からエニアグラムコーチングを学習していた私は、自分の責任を周りになすりつける態度を見て、H係長がタイプ2であることを見抜いた。H係長はだらだらと時間を過ごし、課長に指示された、現在までの業務洗い出しには全く手をつけようとしなかった。とにかく本件のチョンボ、稟議書原本の破棄事件を早く手放したい。また傍目から見るとびくびくしている様子がありありと分かる。タイプ2の特徴は、人間関係を最も大切に思い、関係作りに多大なパワーを使うことだ。その方法は、他者への支援と言うプロセスを通して、他者を取り込もうとするやり方である。

この方法はタイプ2の生きる戦略であるから、他者を支援するときは精力的に活動する。しかし逆に自分が対象となり、外部から注目が、特に叱責を目的に集中攻撃を受けると、とたんにへなへなと力を失い、逃げ一戦となる。逃げの方法は、私を使い、課長に適当に謝って早く終わらせようとするぐらいの稚拙なもの。そこで、私はH係長に「信頼」と言うキーワードでメールを送った。

「H係長へ

課長への説明ですが、説明の後から見積もり関係で別のミスが生じると『信頼関係』を完全に失ってしまい、非常にまずいので、全部きちんとチェックをしなくてはならないそうですぞ。

かなり面倒だけど、立て続けに差し戻しが起こったので『事故』という事で片付けられない状況になっています。

『信頼回復』のためには仕方ないかもしれませんね。

経理の基本である『領収書との照合』や、『数値のチェック』などの作業を通して、仕事のプロセスを体に入れてもらおうという親心ではないでしょうか。

（会計って、数字がすごく大切で、やっつけ仕事では絶対許されないみたいですね。辛い）

『多分大丈夫』ではなくて、全部チェックして、完璧に自信を持って『大丈夫』といえるようなペーパーを作り、課長に提出、だそうです。

悲しいけど、今回は仕方ないかもしれません。

課長も皆もH係長を信頼しているから、裏切らないように今回はきちんと報告したほうが良いと思います。

方法としては、チェックした一つ一つを黄マーカーで（・）って印つけていく作業。時々決済とかでやってる。あの方法でしょうか。

会計の仕事ってすごく面倒で性に合っていないと辛いと思うから、面談とかで訴えたほうが良いですよ。

まあ、課長はH係長だったら慣れればなんてことないよってその実力を信じていると思うけどね。

ちょっと、今回お力になれなくてごめんなさい。今後はこのようなメンドクサイ作業が起ることにならないように私も気をつけて工夫するようにします。

（ひと段落したら美味しいものでも食べに行きましょう。先日のお礼も兼ねて）」

上記の文章には「信頼」と言う言葉を3回、使用している。また、私は決してH係長を責めることなく、慣れない会計業務の辛さを共感した。同じ課員として、同じ目線で信頼回復を支援していることが良く分かる文章に工夫している。実は私は、男社会のこの現場に20年勤務しており、H係長の失敗なども乗り越えてきた年長者である。そしてさらにタイプ2の囚われである、困った時は他の人間に罪をなすりつけて逃げてしまう特徴も良く知った上で、タイプ2の急所である「信頼関係の構築」に焦点を当てたエニアグラムコーチングを実践した。しかし、エニアグラムコーチングを知らない以前の私には、全くこのような具体的な方法は思いつきもしないし、実践した結果を考える事は出来なかったと思える。

このメールを読んだ直後から、H係長は人が変わったように、指示された業務の洗い出し作業に取り組んだ。それを横で見ていたH係長の上司である課長からは、私に下記のようなメールがきた。

「H係長、ちゃんと作業のイメージができたようです。どうもありがとうございました。」その後、H係長が結果を報告すると仕事のチョンボがまた数件見つかり、課長に大目玉を喰った。しかし今回の件を境に、H係長は逃げなくなった。逃げることは他者からの信頼を失うことだ、と初めて身を持って体験したからである。

まとめである。

タイプ2は人間関係が最も重要である。その関係構築の方法とは、他者に支援することであり、他者との信頼関係を構築する方法とは異なる。「職場での人間関係構築の方法とは信頼されるということである」とタイプ2に教えることがマネジメントの鍵である。