

### 対人スキルの柱3

『肯定』と『同調/共感』の違いとは？



■著作権について本冊子と表記は、著作権法で保護されている著作物です。本冊子の著作権は、発行者にあります。本冊子の使用に関しましては、以下の点にご注意ください。

■使用許諾契約書本契約は、本冊子を入手した個人・法人(以下、甲と称す)と発行者(以下、乙と称す)との間で合意した契約です。本冊子を甲が受け取り開封することにより、甲はこの契約に同意したことになります。

1. 本契約の目的: 乙が著作権を有する本冊子に含まれる情報を、本契約に基づき甲が非独占的に使用する権利を承諾するものです。

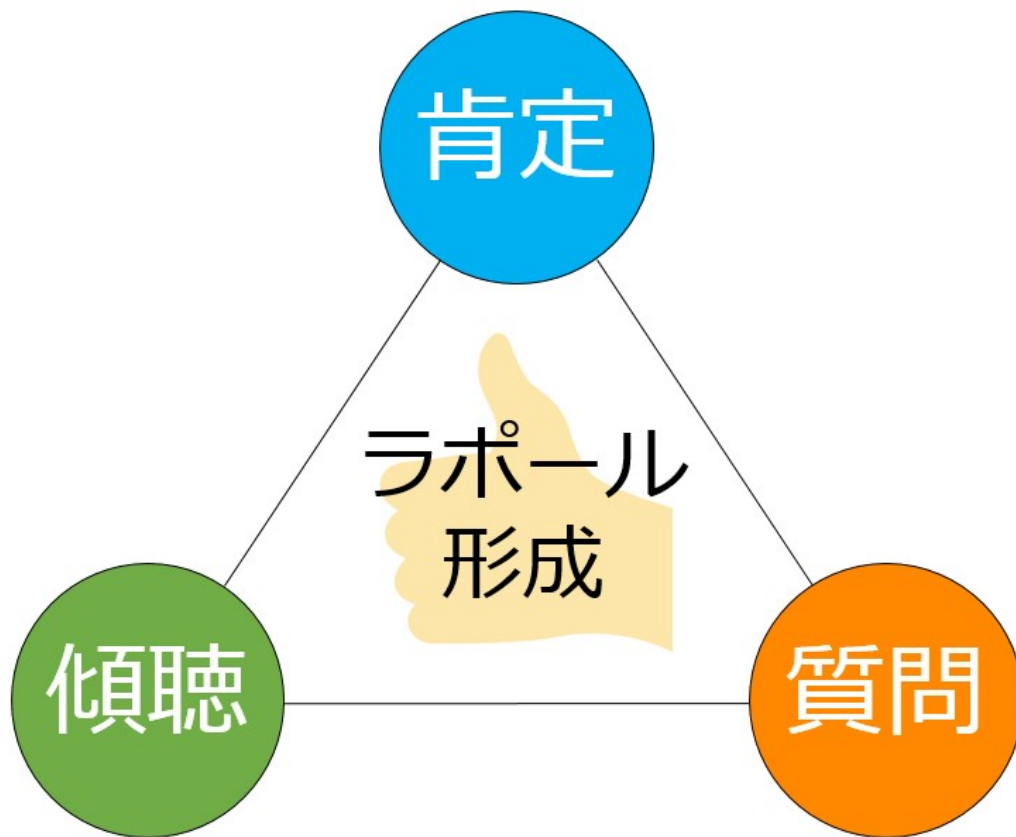
2. 禁止事項: 本冊子に含まれる情報は、著作権法によって保護されています。甲は本冊子から得た情報を、乙の書面による事前許可を得ずして出版・講演活動および電子メディアによる配信等により一般公開することを禁じます。特に当ファイルを第三者に渡すことは厳しく禁じます。甲は、自らの事業、所属する会社および関連組織においてのみ本冊子に含まれる情報を使用できるものとします。

3. 損害賠償: 甲が本契約の第2条に違反し、乙に損害が生じた場合、甲は乙に対し、違約金が発生する場合がございますのでご注意ください。

4. 契約の解除: 甲が本契約に違反したと乙が判断した場合には、乙は使用許諾契約書を解除することができるものとします。

5. 責任の範囲: 本冊子の情報の使用の一切の責任は甲にあり、この情報を使って損害が生じたとしても乙は一切の責任を負いません。

前回はラポール形成について説明しました。  
こちらの図でさらっとおさらいしましょう！



ラポール形成の3要素をマスターすることで  
職場の人間関係は劇的に改善していきます。

というのも、

健全でストレスのない人間関係というのは  
ラポールがきちんと形成されているから。

逆に言えば、

職場の人間関係に**ストレスを感じる**のは、  
このラポール形成ができていないから。



結果的に人間関係が**ギスギス**して  
「今日も仕事いきたくないなあ…」  
と**ネガティブな気持ち**になってしまいます。

そういった悪循環から脱するためにも、

ラポール形成はぜひこの機会に  
マスターしていきましょうね！

今回はまず、ラポール形成の第1要素  
『肯定』について解説していきます。

最近では『自己肯定感』という言葉が  
耳にする機会がずいぶんと増えましたが、

この『肯定』の意味を  
正確に理解できていない人が  
案外多いんです。

ちなみに『肯定』を辞書で引くと  
こんな感じで書いてあります。

---

いかにももっともだと思って認めること。  
また、積極的に物事の意義を認めること。

---

イマイチ分かったような  
分からないような…って感じですね。

「認めること」という部分は  
「相手の承認欲求を満たす」  
のことを示しているわけですが、

実際の人間関係の中で  
何をどうすれば『肯定』になるのか？  
がボンヤリした気になるかもしれません。

あるいは、

「肯定しなきゃ！」と意気込んでは  
周りに意見を合わせ、本当の自分を見失い、  
疲弊してしまうなんてこともあるでしょう。

これは『肯定』の本当の意味を  
勘違いしているのが一番の理由です。

さて、ここで1つクイズです。

『肯定』と似た言葉として  
『同調』や『共感』がありますが、  
この3つの違いを説明できますか？

次のページにしたがって、  
少し時間をとって考えてみてください。

○『肯定』とは…



○『同調』とは…



○『共感』とは…





どうでしょうか？

それではさっそくこれらの違いを説明していきますが、

この3つには明確な違いがあります。

### ○『同調』とは？

自分はAという意見を持っていて  
相手はBという意見を持っている

というケースを考えた時、

自分の意見はAなのに

「わたしもBだと思います！」  
と無理やり合わせてしまう。

これが『同調』です。

嫌われたくない、あるいは争いたくない  
といった理由でついつい『同調』を  
してしまう人は少なくないと思います。

## ○『肯定』とは？

一方、『肯定』というのは

「あなたはBなんですね！」  
とただ認めること。

別に自分の意見がAだろうとBだろうと  
一切関係なく、相手のBという意見を  
否定せず認めてあげることですね。

もし自分の意見がAなら、

「（私はAなのですが）  
あなたはBなんですね！」

これだけです。

別に相手と意見が違っていてもいいんです。

そもそも生まれ育ってきた環境なんて  
みんな人それぞれ違うわけで、  
意見が合わない人がいるのは当然。

それも含めて受け入れることが  
“多様性を認める”という  
人間関係でもっとも大事な鉄則です。

○『共感』とは？

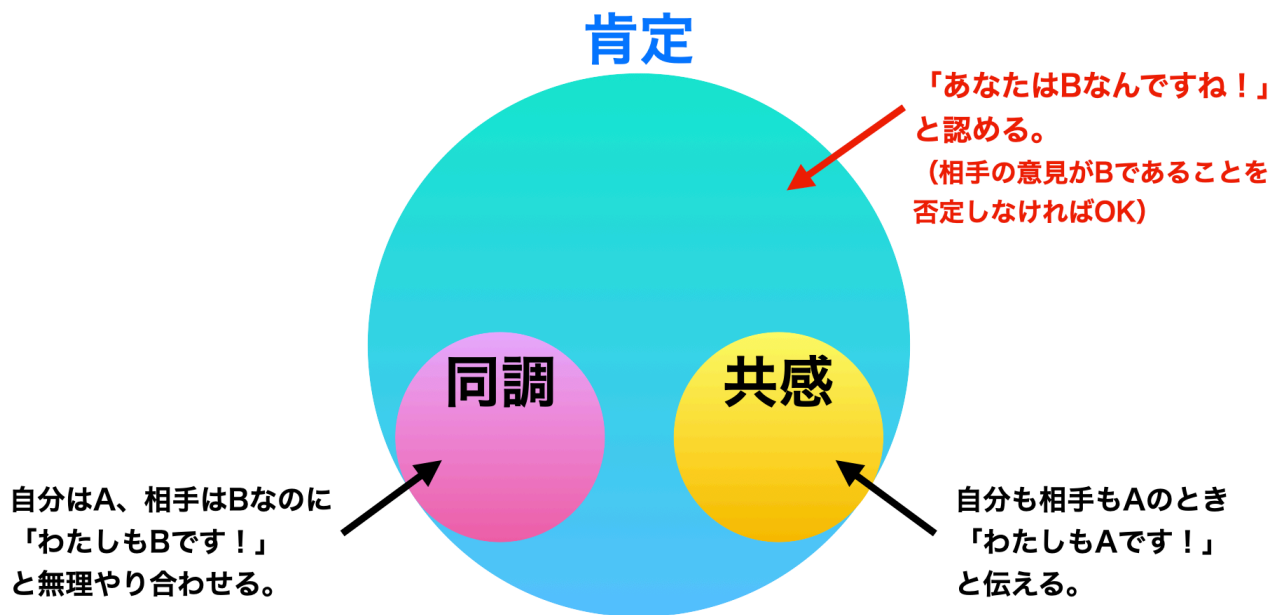
そしてたまたま自分の意見が  
相手と一致していた場合には、

「私もあなたと同じ意見です！」

とそのまま素直に伝える。

これが『共感』ということです。

イメージはこんな感じ↓



『肯定』という枠組みの中に  
『同調』と『共感』が含まれている  
といったイメージでOK。

さて、ここからが大事なポイント。

ラポール形成の話のところ

『肯定』が大事だという話をしましたが、

その際の注意点が1つ。

肯定のつもりが「同調にならないこと」  
これだけは注意するようにしてください。

短期的な付き合いであれば  
同調でもいいかもしれませんが、

友人や職場の人間関係のような  
中長期的な付き合いの中で  
『同調』が癖になってしまうと

シンプルに疲弊します。

1つ例を挙げると、  
僕にはクルマ好きの友人がいるのですが、

彼と一緒に街を歩いていると  
「あのクルマかっこいい！」と言いながら

嬉しそうに僕に伝えてきます。

でも残念ながら  
僕はクルマに全然興味がないので  
正直まったく共感できないんですよね。笑

もしここで相手に合わせて

「わかるわかる！かっこいいよね！」

と無理やり『同調』を続けていたとしたら  
結果的に僕だけが疲れ切ってしまい、

きっとこの友人関係はもうとっくに  
崩壊していたと思います。

同調ってどうしても  
表面的な反応になりがちで、  
それが相手にも伝わってしまうんですよね。

そんなとき僕はどうかというと…

「（僕はクルマの良さがわからないけど）  
あなたはクルマが好きなんだね」

という『肯定』のスタンス。

これがお互いなんだかんだ気楽で  
最も心地いい人間関係を続けるコツ。

もう1つ別の例を挙げると、

僕は圧倒的な内向型人間ですが、  
かといって外向型の人を毛嫌いしている  
というわけではありません。

「僕は内向型だけど、  
あなたは外向型なんですね。」

少しドライに聞こえるかもしれませんが、

これが**最大級の肯定**であり、  
健全な人間関係を築く源となります。

相手を肯定するということは、  
自分と相手の間に”**ちょうどいいサイズの壁**”  
を置くということ。

よく、人間関係の世界において

『**他人は他人、自分は自分。**』

と言われますが、これはそのとおりで、

決して

『自分と違うタイプの人＝悪い人』  
ではないんですよ。

自分と合わない人がいても、  
**人との距離感をうまく取ることは可能です。**



「あの人は飲み会が好きなようだけれど、  
自分にとっては負担だから、断ろう。」

そんな選択をとれる人は、  
肯定を徹底することで、  
相手との壁を確実に守っています。

わざわざ無理して『同調』しなくても  
良い人間関係は作れるということです。

自分の意見や本音を押し殺す『同調』は  
とにかく息苦しいですし、  
メンタル的にも良いとは言えません。

自分のイライラやストレスが蓄積して  
人間関係の悪化に繋がってしまいますので。

そんなとき、絶対に守ってほしいのが、

---

✓ 『否定』 『同調』 はしない

✓ 『肯定』 『共感』 に変える

---

ということです。

特に職場の中での人間関係においては  
このコミュニケーション手法は必須です。

なぜなら、

---

『肯定』 『共感』 する

→ 『ラポール形成』 される

→ 相手の 『承認欲求』 が満たされる

---

この流れが生まれるから。

もちろん、相手に媚びたりする必要は  
まったくありません。

職場の人間関係のゴールはあくまでも、

---

お互いが気持ちよく仕事できる  
健全な環境を維持すること

---

そのきっかけを明日から  
”あなたの行動によって”  
始めていけばいいんです。

こう言うと、

「これまで散々嫌がらせされてきたのに  
そんなの悔しいし許せない…！」

と思う人がいると思います。

気持ちはすごくわかりますが、  
大事なことなのでもう一度言いますね。

職場の人間関係のゴールはあくまでも、

---

お互いが気持ちよく仕事できる  
健全な環境を維持すること

---

あなた自身の心に  
問いかけてみてほしいのですが、

仮にあなたが相手に復讐したり  
否定ばかりを続けていったとして…

Q. 最終的にあなた自身が気持ちよく  
仕事できる未来は訪れそうですか？

Q. 1日8時間も過ごす職場という場所が  
居心地の良い快適な空間へと  
変わっていきそうな気配はありますか？

答えはおそらくNoだと思います。

覚えておいてほしいのですが、  
職場の人間関係というのは決して  
相手を負かすことが正解ではありません。

相手を負かすのではなく、  
こちらが大人になってあげましょう。

争いは、同じレベルの者同士でしか  
発生しませんからね。

言い方は悪いですが、

嫌がらせをしてくる上司がいたら、その人は

“まだ人の心を持たない生き物”です。

あるいは、

精神的には

“物心がつく前の赤ちゃん状態”

と言ってもいいでしょう。

その赤ちゃん上司に対して

あなたはただ『肯定』という武器を使って  
大人の対応を徹底していきましょう。

これが職場における理不尽な人との  
最適解となります。

さて、ここまで肯定について  
解説してきましたが、

これを使って人間関係をよりよくして  
ラポールを形成していくためには、

---

「肯定って一体どうやればいいのか？」

---

↑これを理解しておく必要があります。

✅ 肯定の大切さは分かったけどやり方は？

✅ どんな相手に対しても本当に通用するの？

このあたりが一番重要なので  
しっかり吸収していきましょうね。

ではまた次回、お会いしましょう(^^)／

## ○今回のまとめ

同調、肯定、共感

ここまでの内容で疑問点などあれば  
公式LINEのほうに遠慮なくメッセージを  
飛ばしてください！

もちろん些細なことでも全然OKです！

せっかくの質問環境なのでぜひ  
有効活用してみてくださいね(^^)

では！