

そして、そこから浮かび上がってきたのは「他者への心遣いや同情、あるいは配慮や共感」といったメンタルな要素の重要性でした。つまり成功するグループ（チーム）では、これらの点が非常に上手くいっていたのです。つまり「こんなことを言ったらチームメイトから馬鹿にされないだろうか」、あるいは「リーダーから叱られないだろうか」といった不安を、チームのメンバーから払拭する。心理学の専門用語では「心理的安全性 (psychological safety)」と呼ばれる安らかな雰囲気チーム内に育めるかどうか、成功の鍵だったのです。

多くの人にとって、仕事は人生の時間の大半を占めます。そこで仮面を被って生きねばならないとすれば、それはあまり幸せな人生とは言えないでしょう。社員一人ひとりが会社で本来の自分を曝け出すことができること、そして、それを受け入れるための「心理的安全性」、つまり他者への心遣いや共感、理解力を醸成することが、間接的にはありますが、チームの生産性を高めることにつながるのです。

これがプロジェクト・アリストテレスから導き出された結論でした。

(※この項は、<https://gendai.ismedia.jp/articles/-/48137> を参照しました)

## 他人のジャッジは自分のジャッジ

他人の欠点、例えば職場の同僚や上司、後輩がどうしようもないと感じてしまうことや障害者がまったく就職に向かないと感じてしまうことなどは、そのように自分がジャッジしているだけです。

人は誰でもそのままの自分を認めてもらいたいと願っています。とはいえ他人を願いどおりにそのまま認めることはできるのでしょうか。

少なくとも自分が認められなくても、自分以外の誰かが認めることができる、その人をそのまま認める誰かがいる、ということは認めることができるのではないのでしょうか。

例えば目の前に一人の障害者がいるとして、自分はどうしてもその方の就職の可能性を認めることはできない、現状からの変化の可能性を信じることはできない、としても、誰か別の人がそれを信じるならばその方は就職できます。障害者雇用の実態とはそういうものです。

目の前にいる障害者の就職の可否の判断を支援者はしてはならないのです。支援者は就職の可能性を信じられなくても構いません。その代わりに信じられる人を探してください。他の人も自分と同じようにジャッジすると決め込まないでください。実は、障害者就職支援とは、支援者が障害者の可能性を引き出すのではなく、障害者の「これからの大いなる変化の可能性」を信じる会社の経営者に会わせるということです。

成長・変化の可能性は支援者が引き出すのではなく雇用した会社の人が引き出すのです。信じているから諦めないで、結果的に必ず引き出せるということになります。だから就職した人はその会社で永く働くことができるようになります。

ところが支援者が引き出すのだと思い込むと、就職前はもちろんのこと、就職後もキャリアアップの責任が自分にあると思ってしまう。その結果、雇用の継続のための支援で手一杯になり、新たな就職支援ができない、と思ってしまうようになります。いわゆる定着支援で手一杯になる、という壁は、支援者の思い込みに過ぎません。そのような壁は初めからどこにもないのです。

就職は結婚と同じようなものです。親であってもいつまで二人の面倒を見続けることはできません。二人の前途が心配だからと心配し続けている親がいたら、あなたはどのように考えるでしょうか。信じ合い、助け合うべきは当人同士です。

就職も同じです。要らぬ心配をしてはなりません。

そして、重要なポイントは「他人をジャッジすることは実は自分自身をジャッジすること」なのです。就職は無理だと他人をジャッジすることはすなわち、自分には就職支援が無理だ、というジャッジを下していることなのです。

他の人の就職の可能性、成長・変化の可能性を信じるということは、すなわち支援者としての自分自身の成長・変化の可能性を信じるということなのです。自分は、障害者就職支援のエキスパートになる、就職支援のプロ中のプロになる、という可能性を信じることと全く同じことであることに早く気づかなくてはなりません。