



認定 RIESM™ナビゲーター

公式ガイドブック 兼 基礎テキスト

ver2026.07.04

心の構造を理解し、自分らしい役割を取り戻すための実践モデル

—Role, Interest & Ego Stresscare Model—

【RIESM 憲章】

すべての個性は、生きるために必要だからこそ備わり、

それぞれに優劣はありません。

そして固定ではなく、

場面や状況に応じて変化していくものです。

最新版は下記リンク先でご確認ください。

<https://ninin-cc.github.io/guide.html>

	内 容	
はじめに.....		4
RIESM の基本思想.....		5
第 0 章ナビゲーター倫理綱領.....		5
第 1 章 RIESM の理論的背景.....		8
1. 交流分析との接続.....		8
2. A(成人・大人)をどう扱うか.....		12
3. RIASEC との接続.....		13
4. 縄文土器の比喩.....		15
5. 24 の役割.....		15
6. 役割理論との接続.....		17
第 2 章 RIESM の人間観.....		20
X 理論と Y 理論との接続.....		20
来談者中心療法との接続.....		21
心の回復と挑戦のプロセス.....		21
1. アダプターの鎮静化.....		21
2. ナーチャーによる受容.....		22
3. キーパーの再構築.....		23
4. ワンダーの自然な発露.....		23
第 3 章フロント・スタンド・ボックス.....		24
フロント.....		24
スタンド.....		25
ボックス.....		25
ボックスに潜む Not Will.....		25
第 4 章ストレスとモード.....		26
人は疲れると、フロントだけで防衛しやすくなる.....		26
ストレス下のワンダー.....		27
ストレス下のキーパー.....		27

ストレス下のナーチャー	27
ストレス下のアダプター	27
第 5 章 RIESM を活かしたコミュニケーション	28
相手のフロントに言葉を届ける	28
ワンダーフロントへの伝え方	28
キーパーフロントへの伝え方	29
ナーチャーフロントへの伝え方	29
アダプターフロントへの伝え方	30
第 6 章 役割の着脱	30
苦手なモードは、ずっと着なくていい	30
監査役の比喩	31
第 7 章 RIESM を自己理解に活かす	31
第 8 章 RIESM を他者支援に活かす	32
カウンセリングでの活用	33
1on1 での活用	33
第 9 章 RIESM を組織で活かす	34
第 10 章 RIESM 使用上の注意	34
ラベリングに使わない	34
優劣をつけない	35
すべてを RIESM で説明しきろうとしない	35
おわりに	36
参考文献・理論的背景	38

はじめに

本書は、認定 RIESM™ナビゲーターが RIESM を倫理的・実践的に扱うための公式ガイドブック兼基礎テキストです。ナビゲーターは、本書に示された RIESM の基本思想、理論的背景、倫理綱領、活用範囲、使用上の注意を理解したうえで、自己理解・他者理解・コミュニケーション支援に RIESM™を活用してください。

本書は一般公開を目的とした資料ではなく、ninin より提供を受けた方が学習・実践のために使用する限定配布資料です。内容は秘匿情報ではありませんが、RIESM の思想、理論整理、実践上の注意、ナビゲーター倫理綱領を含む重要な資料であるため、無断転載、再配布、改変、第三者への共有はお控えください。

RIESM とは何か

RIESM とは、
Role, Interest & Ego Stresscare Model の略称であり、

Role＝役割理論(モレノ) 社会構造の中の役割理論(ネーデル)

Interest＝職業選択理論(ホランド)

Ego＝交流分析(エリック・バーン)

パーソンセンタードアプローチ(カールロジャーズ)

その他いくつかのキャリア発達理論をもとに人の心の動き、興味の方向性、対人関係における役割の現れ方を統合的に理解するための実践モデルです。

また、ここでいう Stresscare とは、医療的治療や心理療法を意味するものではなく、ストレス下で前面化しやすい心の使い方を理解し、自己理解と対話に活かすための実践的な視点を指します。

RIESM は、人を固定的な「タイプ」や「性格」に分類するためのものではありません。

「あなたはこういう人です」

「この人はこういう性格です」

「だから、この人はこう扱えばよいです」

そのように人を決めつけるための道具ではなく、むしろその逆です。

RIESM が大切にしているのは、

人は、その時々状況、環境、人間関係、安心感、疲労度によって、心の前面に出るものが変化するという理解です。

同じ人であっても、安心できる場では自由に発想できることがあります。

一方で、責められそうな場では急に言葉が出なくなることもあります。

仲間を守ろうとすると厳しくなることもあれば、誰かの気持ちを受け止めようとして自分の意見を後回しにす

ることもあります。

それらはすべて、
その人の「性格が良い・悪い」という話ではありません。

その瞬間、
その人の中で、どのような心のエネルギーが前に出ているのか。
どのような役割を担おうとしているのか。
何を守り、何に向かい、何を避けようとしているのか。

RIESM は、そこを丁寧に見ていくためのモデルです。

RIESM の基本思想

人は「固定されたタイプ」ではなく、「変化するモード」を持っている

RIESM では、人の心の働きを大きく 4 つのモードで捉えます。

- ワンダー
- キーパー
- ナーチャー
- アダプター

この 4 つは、どれが良くて、どれが悪いというものではありません。
すべて、人が生きていくために必要な心の働きです。

自由に動く力。
守る力。
育む力。
適応する力。

どれかひとつだけでは、人は健やかに生きていくことができません。

自由だけでは、危険に気づけないことがあります。
守る力だけでは、新しい可能性に踏み出せないことがあります。
育む力だけでは、自分を後回しにしすぎる場合があります。
適応する力だけでは、周囲に合わせすぎて自分を見失う場合があります。

だからこそ、RIESM では 4 つのモードを優劣で見ません。

大切なのは、
いま、どのモードが前に出ているのか
そのモードは、どのような役割を果たそうとしているのか
そのモードが安心して働ける環境になっているのか
を理解することです。

第 0 章認定 RIESM™ナビゲーター倫理綱領

(以下 RIESM™は「RIESM」と記載し、認定 RIESM™ナビゲーターは「ナビゲーター」と記載します)

ナビゲーターは、RIESM を用いて自己理解・他者理解・コミュニケーション支援を行う者として、相手の尊厳、自己決定、心理的安全性を尊重し、以下の倫理原則を遵守する。

1. 人間尊重と自己決定の尊重

ナビゲーターは、相手を一人の尊厳ある存在として尊重し、RIESM の結果をもって、相手の人生、能力、適性、価値を一方的に判断してはならない。本人の選択権は常に本人にあり、ナビゲーターは本人が自分の状態を理解し、自分の意思で選択できるよう支援する。

2. 分類・決めつけの禁止

ナビゲーターは、相手をモードやロールで固定的に分類してはならない。ワンダー、キーパー、ナーチャー、アダプターは人格そのものではなく、その時々に出る心の使い方である。結果や所見は断定ではなく、本人と共に確認する仮説として扱う。

3. 医療行為・診断行為の禁止

ナビゲーターは、RIESM を用いて医療行為、診断行為、治療行為を行ってはならない。RIESM は精神疾患、発達特性、心理的障害、医学的状态を判定するものではない。病名や医学的判断に関わる表現は避け、必要に応じて適切な専門機関への相談を促す。

4. 限界の見極めとリファール

ナビゲーターは、自らの支援範囲と限界を理解する。自傷他害の恐れ、希死念慮、強い抑うつ、不眠、暴力、虐待、DV、ハラスメント、依存、深刻な生活困難、法律・医療・労務上の専門判断が必要な場合は、RIESM のみで対応せず、医療機関、専門相談機関、産業保健スタッフ、公的相談窓口、関係部署等へのリファールを検討する。

5. 守秘義務と情報管理

ナビゲーターは、面談やアセスメントを通じて知り得た情報を慎重に扱う。本人の同意なく、結果、発言内容、個人情報などを第三者に共有してはならない。組織内で活用する場合も、結果が人事評価、配置、選別、排除、レッテル貼りに使われないよう留意する。

6. 結果の取り扱いと説明責任

ナビゲーターは、アセスメント結果を絶対的なものとして扱わない。結果は本人の自己申告に基づくものであり、その時点の状態や認識が反映される。ナビゲーターは、結果の意味、限界、活用範囲を本人にわかりやすく説明する。

7. 他者比較の禁止

ナビゲーターは、結果を他者との優劣比較に用いてはならない。RIESM で扱うべきものは、本人内のバランスである。どのモードが前に出やすいか、どの興味からエネルギーが流れやすいか、どの役割が自然で、どの役割が疲れやすいかを確認し、本人の自己理解に資する形で扱う。

8. 操作的利用の禁止

ナビゲーターは、RIESM を相手を操作する目的で使用してはならない。相手のフロントを理解することは、相手を思い通りに動かすためではなく、相手が安心して受け取り、自分で考え、自分で選択できるようにするためである。

9. 専門性の維持と自己研鑽

ナビゲーターは、RIESM の理論、活用方法、倫理的配慮について継続的に学ぶ。また、交流分析、キャリア理論、カウンセリング、メンタルヘルス、ハラスメント対応等に関する基礎的理解を深めるよう努める。

10. 自己点検

ナビゲーターは、相手だけでなく、自分自身の状態にも注意を払う。助けたい気持ち、正しく伝えたい気持ち、失敗を避けたい気持ち、広げたい気持ちが過剰になり、相手の自己決定や安全性を損なっていないかを点検する。

11. RIESM の限界の明示

ナビゲーターは、RIESM が万能ではないことを理解し、必要に応じて本人にも説明する。RIESM は自己理解、他者理解、コミュニケーション改善、キャリア支援、組織内対話に役立つモデルであるが、すべての問題を説明・解決するものではない。

12. 基本姿勢

ナビゲーターは、人を分類する者ではない。人を診断する者でもない。人の人生を代わりに決める者でもない。本人の尊厳と自己決定を尊重し、RIESM を人が自分らしく世界と関わるための対話の地図として誠実に扱う。

13. 認定の停止・取消

ナビゲーターが、本倫理綱領に著しく反する行為を行った場合、または RIESM の信頼性、相談者の安全、本人の自己決定、個人情報保護を損なうおそれがあると判断された場合、ninin は当該ナビゲーターの認定を一時停止、または取消することができる。

対象となる行為には、たとえば次のようなものが含まれる。

- ・RIESM の結果を用いて、相手の人格、能力、適性、将来を断定すること
- ・医療的診断、治療、心理疾患や発達特性の判定に用いること
- ・本人の同意なく、結果や個人情報を第三者に共有すること
- ・組織内で、人事評価、配置、選別、排除、レッテル貼りに利用すること
- ・相手を操作、支配、誘導する目的で RIESM を用いること
- ・ナビゲーターとしての範囲を超え、必要なリファールを怠ること
- ・RIESM の名称、ロゴ、認定番号を不適切に使用すること
- ・ninin が定める利用範囲や認定区分を超えて活動すること

認定の停止・取消は、処罰を目的とするものではなく相談者の安全を守り、RIESM の信頼性を保ち、ナビゲーターが倫理的に学び直す機会を確保するための措置である。

必要に応じて、ninin は当該ナビゲーターに事実確認、説明の機会、再学習、スーパーバイズの受講、表記修正、活動範囲の見直し等を求めることがある。ただし、相談者の安全や個人情報保護に重大な懸念がある場合、または RIESM の信頼を大きく損なうおそれがある場合には、事前の予告なく一時的に認定を停止することがある。

ナビゲーターは、認定が単なる資格表示ではなく、倫理的に RIESM を扱う責任を伴うものであることを理解し、誠実に活動する事が求められる。

第1章 RIESM の理論的背景

交流分析・RIASEC・来談者中心療法・役割理論との接続

RIESM は、まったくゼロから生まれた独立理論ではありません。

その背景には、心理学、キャリア理論、カウンセリング理論における複数の重要な知見があります。

特に重要なのは、次の4つです。

1. 交流分析
2. 職業選択理論 RIASEC
3. 来談者中心療法
4. 役割理論

RIESM は、これらの理論をそのまま引用するのではなく、現代の職場、家庭、対人支援、自己理解の場面で使いやすいように再構成したモデルです。

1. 交流分析との接続

心の状態を「モード」として捉える

交流分析は、エリック・バーンによって提唱された心理学理論です。人の心の状態や対人交流を理解するうえで、非常に実践的な理論として知られています。

交流分析では、人の自我状態を大きく以下のように捉えます。

- 親の自我状態
- 大人の自我状態
- 子どもの自我状態

さらにそこから、批判的な親、養育的な親、自由な子ども、順応した子どもなどの概念が展開されます。

RIESM の4つのモードは、この交流分析の考え方と深く接続しています。

ただし、RIESM では、従来の名称が持つ評価的な印象を避ける工夫をしています。

たとえば、「批判的な親」という言葉は、どうしてもネガティブに響きやすい面があります。「順応した子ども」という言葉も、受け取る人によっては弱さや従属性を連想するかもしれません。

しかし、それらの働きは本来、人間にとって必要なものです。

厳しさは、人を傷つけるためだけにあるわけではありません。
守るための厳しさもあります。

順応は、自分を失うためだけにあるではありません。
危険を察知し、環境に適応して生き延びるための力でもあります。

そこで RIESM では、それぞれの働きを次のように再定義しています。

■ワンダー

自由・発見・挑戦のモード

ワンダーは、自由に感じ、動き、発見し、試してみるエネルギーです。

交流分析でいうところの「自由な子ども」の働きに近いものですが、RIESM では単なる子どもっぽさとしては捉えません。

ワンダーは、人が世界に向かって手を伸ばす力です。

「面白そう」
「やってみたい」
「もっと知りたい」
「こうしたらどうなるだろう」
「自分で試してみたい」

そうした内側から湧き上がるエネルギーを担当します。

ワンダーが健やかに働いているとき、人は生き生きとします。
表情が明るくなり、行動に勢いが出ます。
失敗を過度に恐れず、新しい可能性に手を伸ばすことができます。

一方で、ワンダーが前に出すぎると、周囲への配慮や安全確認が抜け落ちることがあります。
思いつきで動きすぎたり、ルールや手順を軽く見たり、周囲を置いて先に進んでしまうこともあります。

しかし、それはワンダーそのものが悪いわけではありません。

ワンダーは、世界を動かす大切な力です。
新しい企画も、新しい挑戦も、新しい学びも、最初はワンダーから始まります。

■キーパー

守る・整える・正しさを保つモード

キーパーは、自分や周囲を守るために、ルール、論理、規範、手順、責任を重視するモードです。

交流分析でいう「批判的な親」の働きに近いものですが、RIESM では「批判」という言葉では捉えません。

キーパーの本質は、
守ること
です。

キーパーが前に出ると、人はこう考えます。

「これは正しいのか」
「このやり方で安全なのか」

「ルールに反していないか」
「責任は取れるのか」
「再現性はあるのか」
「誰かが困ることにならないか」

そのため、キーパーが強く働いている人は、厳しく見えることがあります。
確認が多い。
指摘が細かい。
簡単に承認しない。
勢いだけでは動かない。

しかし、その奥には多くの場合、
何かを守りたい
という意図があります。

組織を守りたい。
部下を守りたい。
家族を守りたい。
品質を守りたい。
信頼を守りたい。
自分が大切にしてきた世界を守りたい。

キーパーは、世界に柵を作る力です。

その柵は、ときに窮屈に感じられるかもしれません。
しかし、何も柵がなければ、危険から守れないこともあります。

キーパーの課題は、守ることが目的だったはずなのに、いつの間にか「従わせること」が目的のようになってしまうことです。

だからこそ、RIESM ではキーパーを否定しません。
むしろ、キーパーが何を守ろうとしているのかを丁寧に見ることを大切にします。

■ナーチャー

受容・保護・調和を育むモード

ナーチャーは、人を受け入れ、支え、育み、関係性を守るモードです。

交流分析でいう「養育的な親」の働きに近いものです。

ナーチャーが前に出ているとき、人はこう感じます。

「大丈夫かな」
「つらくないかな」
「一緒にやろう」
「そのままでいいよ」
「あなたがいてくれて嬉しい」
「無理しなくていいよ」

ナーチャーは、人の存在を支える力です。

成果を出したから認めるのではなく、
役に立ったから受け入れるのでもなく、

まず存在そのものを受け止める。

それがナーチャーの働きです。

職場においても、家庭においても、支援の場においても、ナーチャーは非常に重要です。

人は、安心できる関係性がなければ、本音を話すことができません。

失敗しても見捨てられないと思えなければ、挑戦することもできません。

評価される前に受け止められる感覚がなければ、自分の弱さを見つめることもできません。

ナーチャーは、挑戦の土台を作ります。

ただし、ナーチャーが前に出すぎると、自分より相手を優先しすぎる場合があります。

相手を守りたいあまり、必要な指摘ができなくなることもあります。

関係性を壊したくないために、問題を先送りしてしまうこともあります。

それでも、ナーチャーは弱さではありません。

ナーチャーは、人が安心してそこにいられるための、非常に強い力です。

■アダプター

察知・適応・安全確認のモード

アダプターは、周囲の状況や相手の反応を敏感に察知し、環境に適応することで自分を守るモードです。

交流分析でいう「順応した子ども」の働きに近いものですが、RIESM では「従う人」や「弱い人」とは捉えません。

アダプターは、危険を察知するレーダーです。

「これを言ったら怒られるかもしれない」

「この場では黙っていたほうがいいかもしれない」

「相手はどう受け取るだろう」

「失敗したらどうなるだろう」

「今は様子を見たほうがいい」

このように、アダプターは周囲の変化やリスクに敏感です。

アダプターがあるから、人は場に合わせることができます。

相手の気持ちを読むことができます。

危険を避けることができます。

失敗の可能性を事前に考えることができます。

つまり、アダプターは生存のために非常に重要なモードです。

ただし、アダプターが過剰に働くと、不安が強くなります。

動く前に考えすぎる。

相手の顔色を見すぎる。

失敗を恐れて挑戦できなくなる。

自分の本音を抑えすぎる。

こうした状態になることがあります。

しかし、それもまた、アダプターが悪いものではありません。

アダプターは、危険を知らせてくれているのです。

だから必要なのは、アダプターを消すことではなく、アダプターが安心できる環境を作ることです。

2. A(成人・大人)をどう扱うか

オートбалансиサーという別レイヤー

交流分析では、「A」、つまり大人の自我状態が重要な役割を持ちます。

A は、現実を客観的に見て、合理的に判断し、適切な選択をする働きです。

しかし、RIESM では A を 4 つのモードのひとつとしては扱いません。

なぜなら、A はワンダー、キーパー、ナーチャー、アダプターのように、感情や体感として前に出るものではないと考えるからです。

人は、

「いまワンダーが出ている」

「いまアダプターが強い」

という感覚は比較的つかみやすいものです。

しかし、A は少し違います。

A は、感情の色を持つモードというより、
各モードを状況に応じて調整する機能
として働きます。

そこで RIESM では、この働きを

オートбалансиサー

と呼びます。

オートбалансиサーは、4 つのモードを否定するものではありません。

むしろ、それぞれのモードが適切に働けるように調整する自律機能です。

たとえば、ワンダーが勢いよく前に出ているとき、オートбалансиサーはこう働きます。

「面白そうだけど、最低限の安全確認はしよう」

「まずは小さく試してみよう」

「関係者には事前に共有しておこう」

キーパーが強く出ているときは、こう調整します。

「正しさは大切だが、相手の気持ちも確認しよう」

「完璧を求めすぎて動けなくなっていないか」

「守るための指摘が、攻撃のように届いていないか」

ナーチャーが強く出ているときは、こう調整します。

「相手を支えることは大切だが、自分を犠牲にしすぎていないか」

「優しさだけでなく、必要な境界線も引こう」

「関係性を守るために、言うべきことを言えているか」

アダプターが強く出ているときは、こう調整します。

「不安を感じているのは自然だ」

「何が不安なのか分解してみよう」

「全部を避けるのではなく、安全に試せる一步を探そう」

このように、オートバランサーは 4 つのモードの交通整理をします。

RIESM では、人の成長を
「特定のモードを強くすること」
とは考えません。

むしろ、
自分の中にある複数のモードに気づき、それぞれを状況に合わせて使えるようになること
を成長と捉えます。

3. RIASEC との接続

興味は、エネルギーが流れ出る蛇口である

RIESM のもうひとつの重要な柱が、RIASEC です。

RIASEC は、ジョン・L・ホランドによって提唱された職業選択理論であり、人の興味や関心の方向性を 6 つに整理します。

一般的には次の 6 領域で知られています。

- Realistic
- Investigative
- Artistic
- Social
- Enterprising
- Conventional
-

RIESM では、これらを現代の実務や自己理解に合わせて、より直感的に理解できるように捉え直しています。

RIESM において、興味とは
エネルギーが流れ出る蛇口
のようなものです。

人は、同じ仕事をしていても、どこに面白さを感じるかが違います。

手を動かすことに喜びを感じる人がいます。
仕組みを整えることに安心感を覚える人がいます。
人を支えることに意味を感じる人がいます。
調べ、考え、分析することに没頭する人がいます。
人を巻き込み、動かすことに力が湧く人がいます。
表現し、新しい形を生み出すことに生きがいを感じる人がいます。

これは、優劣ではありません。

どの蛇口からエネルギーが出やすいかの違いです。

6つの興味の方向性

体験の蛇口

手を動かすこと、実際に試すこと、現場で感じることにエネルギーが出る方向性です。

机上の理屈だけではなく、実際に触ってみる。

使ってみる。

動かしてみる。

身体感覚を通じて理解する。

この蛇口が広い人は、実践の中で学びます。

ルールの蛇口

手順、秩序、整理、正確さ、再現性にエネルギーが出る方向性です。

決められたことをきちんと進める。

情報を整理する。

抜け漏れを防ぐ。

安定的に運用する。

この蛇口が広い人は、仕組みや手順の中に安心と価値を見出します。

支援の蛇口

人を助けること、育てること、関係性を作ることにエネルギーが出る方向性です。

誰かの役に立ちたい。

相手の成長を支えたい。

人が安心できる場を作りたい。

一緒に前に進みたい。

この蛇口が広い人は、人との関わりの中で力を発揮します。

探求の蛇口

調べること、考えること、分析すること、構造を理解することにエネルギーが出る方向性です。

なぜそうなるのか。

背景には何があるのか。

どんな仕組みで動いているのか。

もっと深く知りたい。

この蛇口が広い人は、問いを持つことで力が湧きます。

影響の蛇口

人を動かすこと、提案すること、決めること、前に進めることにエネルギーが出る方向性です。

人を巻き込む。

方向性を示す。
交渉する。
決断する。
成果に向かって組織を動かす。

この蛇口が広い人は、影響力を発揮する場面で力が出ます。

表現の蛇口

新しい形を生み出すこと、表現すること、創造することにエネルギーが出る方向性です。

文章を書く。
絵を描く。
企画を考える。
デザインする。
まだ見えていないものに形を与える。

この蛇口が広い人は、自由な創造の中で力を発揮します。

4. 縄文土器の比喻

社会にはすべての興味が必要である

RIESM では、6 つの興味の必要性を説明するために、縄文土器作りの比喻を用いることがあります。

ひとつの土器を作る場面を想像してみます。

土をこね、形を作る人がいます。
手順を守り、失敗ないように工程を整える人がいます。
土の性質や材料の違いを観察する人がいます。
村の中で役割を分担し、こちよく作業を進める人がいます。
美しい模様をつけ、新しい器の形を生み出す人がいます。
完成した土器をどう使い、どう分け、どう広めるかを考える人がいます。

もし全員が創造だけを担当したら、土器は完成しないかもしれません。
もし全員がルールだけを守っていたら、新しい形は生まれないかもしれません。
もし全員が分析だけをしていたら、作業は前に進まないかもしれません。
もし全員が人の気持ちだけを気にしていたら、工程の厳しさが保てないかもしれません。

社会には、すべての興味が必要です。

ですから RIESM では、どの興味が優れているとは考えません。

重要なのは、
自分はどの蛇口からエネルギーが出やすいのか
どの蛇口を使うと疲れやすいのか
いまの役割は、自分の興味と合っているのか
を理解することです。

5. 24 の役割

興味とモードが掛け合わさる

RIESM の特徴は、4 つのモードと 6 つの興味を掛け合わせる点にあります。

4 つのモード。

6 つの興味。

この掛け合わせによって、24 の役割が見えてきます。

ここで大切なのは、人が **24 の役割**だけでできているという意味ではないということです。

人の役割は、本来もっと複雑で、千差万別です。

RIESM における 24 の役割とは、その多様な役割の現れ方を、モードと興味の観点から理解しやすく整理したものです。

たとえば、同じ「支援」の興味が高い人でも、どのモードで支援するかによって現れ方は変わります。

ワンダーで支援する人は、相手の可能性を広げるような支援をします。

「やってみよう」

「面白そう」

「もっと自由に考えていい」

と、相手の挑戦を促します。

キーパーで支援する人は、相手を守るために枠組みを整えます。

「ここは確認しておこう」

「この手順なら安全だ」

「失敗しないように準備しよう」

と、安定した支援を行います。

ナーチャーで支援する人は、相手の気持ちを受け止め、安心感を与えます。

「大丈夫」

「ここにいていい」

「一緒に考えよう」

と、関係性の中で支えます。

アダプターで支援する人は、相手や場の変化を敏感に察知し、細やかに調整します。

「今は少し不安そうだ」

「この言い方だと負担になるかもしれない」

「先に確認しておいたほうが安心できる」

と、リスクや不安を見ながら支援します。

同じ支援でも、まったく違う形になります。

これが RIESM の面白さです。

人は単に、

「支援が得意」

「分析が得意」

「表現が得意」

というだけではありません。

その興味を、どのモードで使っているのか。

それによって、現場での行動や言葉は大きく変わります。

6. 役割理論との接続

役割は、固定するものではなく、扱い直せるものである

RIESM のもうひとつの重要な柱が、役割理論です。

役割理論では、人は単独の内面だけで存在しているのではなく、他者や社会との関係の中で、さまざまな役割を担いながら生きていると考えます。RIESM ではこの考え方を踏まえ、役割を固定された人格ではなく、場面や関係性の中で現れ、必要に応じて扱い直せるものとして捉えます。

ここでいう役割とは、単なる肩書きや立場のことではありません。

母として。父として。子として。

上司として。部下として。

支援者として。専門職として。

大人として。友人として。

私たちは、日々さまざまな役割を担いながら生きています。

役割を持つこと自体は、とても大切です。役割があるから、人は自分の立ち位置を理解できます。何を期待されているのか、何を大切にすればよいのか、どのように振る舞えばよいのかが見えやすくなります。

しかし、役割が固定されすぎると、人は苦しくなります。

「母なのだから、いつも優しくなければならない」

「父なのだから、弱音を吐いてはいけない」

「上司なのだから、常に正しくなければならない」

「支援者なのだから、いつも受け止めなければならない」

「大人なのだから、自由に楽しんではいけない」

このように、ひとつの役割に自分を閉じ込めてしまうと、その人の中にある他のモードが使えなくなっていくます。

本当はワンダーで自由に試したいのに、キーパーの役割だけを背負い続ける。

本当はナーチャーで関係性を大切にしたいのに、管理者として厳しくあることだけを求められる。

本当はアダプターが不安を知らせてくれているのに、「弱音を吐いてはいけない」と抑え込んでしまう。

本当はキーパーで境界線を引く必要があるのに、「優しい人」であり続けようとして断れなくなる。

このような状態では、人は自分らしく動くことが難しくなります。

RIESM では、役割を固定された人格とは見ません。

役割は、場面に応じて着脱できるものだと考えます。

大切なのは、ひとつの役割を永続的に背負い続けることではありません。

いまの場面では、どの役割が必要なのか。

自分はその役割を自然に担えているのか。

それとも、無理に背負い続けて疲れているのか。

別の役割に切り替える余地はないのか。

そこを見ていくことです。

たとえば、支援者であっても、いつもナーチャーで受け止め続ける必要はありません。

必要な場面では、キーパーとして境界線を引くこともあります。

ワンダーとして新しい可能性と一緒に探すこともあります。

アダプターとして相手の不安や場の変化を慎重に確認することもあります。

上司であっても、いつもキーパーで管理し続ける必要はありません。

部下が不安を感じているときには、アダプターに安心材料を届ける必要があります。

挑戦を促すときには、ワンダーに可能性を見せる必要があります。

失敗後には、ナーチャーとして存在を受け止める必要があります。

つまり、役割は固定するものではなく、状況に応じて選び直すものです。

RIESM が見ているのは、単にその人の興味やモードだけではありません。

その興味とモードが、どの役割の中で使われているのか。

その役割は、本人にとって自然なのか。

それとも、長く背負いすぎて苦しくなっているのか。

そこを見ていきます。

役割が固定されていると、人は苦しくなります。

役割を自由に扱えるようになると、人はラクになります。

もちろん、役割を手放すということは、責任を放棄することではありません。

むしろ、自分が担っている役割を自覚し、必要なときに必要な役割を選べるようになることです。

RIESM では、これを「役割の着脱」として捉えます。

ずっと厳しい人でいなくていい。

ずっと優しい人でいなくていい。

ずっと自由な人でいなくていい。

ずっと空気を読む人でいなくていい。

必要な場面で、必要な役割を使う。

そして、役割を終えたら、自分の自然な状態に戻る。

この柔軟性が、人をラクにします。

つまり RIESM は、

興味の本質を見る。

自然な力の使い方をみる。

そして、その力をどの役割の中で使っているのかを見る。

この 3 つを重ねることで、自己理解・他者理解・チーム理解を深めていくモデルです。

人は、ひとつの役割だけで生きているわけではありません。

複数の役割を持ち、場面に応じて使い分けながら生きています。

RIESM は、その役割を固定するためのものではありません。

むしろ、固定された役割を少しゆるめ、自分らしい役割を選び直すための実践的な対話の地図です。

第 2 章 RIESM の人間観

人は管理されたから動くのではない。整ったから動きたくなる。

RIESM の根底には、ひとつの人間観があります。

それは、
人は本来、自分らしく動き出す力を持っている
という考え方です。

ただし、その力はいつでも自然に出てくるわけではありません。

不安が強すぎると、人は動けなくなります。
否定される恐れがあると、人は本音を隠します。
失敗が許されない場では、人は挑戦しません。
意味が見えない仕事では、人は力を出しきれません。
自分が大切にしているものを否定されると、人は防衛的になります。

だから、人を動かすために必要なのは、単純な命令や管理ではありません。

必要なのは、
その人が自分の力を出せる状態を整えること
です。

X 理論と Y 理論との接続

経営学において、人間観を説明する有名な考え方に、X 理論と Y 理論があります。

X 理論は、人は基本的に怠ける存在であり、管理し、命令し、監視しなければ動かないという考え方です。

一方、Y 理論は、人は条件が整えば、自ら考え、自ら責任を持ち、主体的に行動する存在であるという考え方です。

RIESM は、明らかに Y 理論に近い人間観を持っています。

もちろん、人はいつでも主体的に動けるわけではありません。
現実には、不安もあります。
疲労もあります。
責任への恐れもあります。
過去の失敗体験もあります。
人間関係の傷つきもあります。

しかし、それでも RIESM は、人を
「放っておくと怠ける存在」
とは見ません。

むしろ、
人は安心し、意味を感じ、自分の役割が見えたとき、自然に動き出す存在であると見ます。

来談者中心療法との接続

受容が、人の自己実現傾向を回復させる

RIESM の実践には、来談者中心療法との深い接点があります。

来談者中心療法は、カール・ロジャーズによって提唱されたカウンセリング理論です。
その中心には、無条件の肯定的関心、共感的理解、自己一致といった考え方があります。

来談者中心療法では、人には本来、自分自身を成長させ、よりよく生きようとする力があると考えます。
しかし、その力は否定や評価、条件付きの承認によって妨げられることがあります。

RIESM においても同じです。

人は、自分のワンダーを失っているように見えることがあります。
挑戦する力がなくなったように見えることがあります。
自分の意見を言えなくなっているように見えることがあります。

しかし、それはその人に力がないのではありません。

不安が強すぎるのかもしれませんが。
受け止められた経験が不足しているのかもしれませんが。
自分の正当性を見失っているのかもしれませんが。
自分の興味や役割と合わない環境に置かれているのかもしれませんが。

だから RIESM では、まず整えます。

責める前に、理解する。
動かす前に、安心を作る。
変えようとする前に、その人の内側で何が起きているのかを見る。

この姿勢が、RIESM の実践において非常に重要です。

心の回復と挑戦のプロセス

アダプター、ナーチャー、キーパー、ワンダーの順番

人が不安や萎縮から回復し、自発的に動き出すまでには、一定の流れがあります。

それは、次のように整理できます。

1. アダプターの鎮静化

まず、不安のレーダーを安心させる

人が新しいことを始めるとき、最初に働くのは多くの場合、アダプターです。

「失敗したらどうしよう」
「怒られたらどうしよう」
「評価が下がったらどうしよう」
「自分には向いていないかもしれない」
「何をすればいいのかわからない」

こうした不安が強い状態では、いくら

「自由にやっていいよ」
と言われても、人は動けません。

むしろ、自由にやっていいと言われるほど不安になることもあります。

だから、最初に必要なのは安心です。

具体的には、次のような言葉や仕組みです。

「失敗しても大丈夫です」
「最初から完璧でなくてかまいません」
「ここまでは私が責任を持ちます」
「やることはこの3つです」
「期限はここまでです」
「困ったらこのタイミングで相談してください」
「今回はお試しです」
「評価には直結しません」

アダプターは、曖昧さを嫌います。
何が起きるかわからない状態に強い不安を感じます。

だから、アダプターを安心させるには、
明確さ
安全な枠組み
失敗時の対応
責任の所在
を示すことが大切です。

2. ナーチャーによる受容

ここにいていい、という感覚を作る

アダプターが少し落ち着くと、次に必要になるのはナーチャー的な受容です。

人は、単に安全な手順があるだけでは十分に回復しません。

そこに、
「自分はここにいていい」
「自分は否定されていない」
「自分の存在は迷惑ではない」
という感覚が必要です。

この感覚がないと、人は常に成果で自分の存在価値を証明しようとします。

役に立たなければいけない。
失敗してはいけない。
迷惑をかけてはいけない。
期待に応えなければいけない。

そのような状態では、自由な挑戦は生まれません。

ナーチャー的な関わりとは、たとえば次のようなものです。

「話してくれてありがとうございます」
「そう感じるのは自然だと思います」

「今までよく頑張っただけでしたね」
「ここでは、急いで結論を出さなくても大丈夫です」
「あなたがどう感じているかを大切にしたいです」
「一緒に考えていきましょう」

これは甘やかしではありません。

人が自分自身を見つめ直すための土台です。

受け止められて初めて、人は自分の弱さを見つめることができます。
否定されないと感じて初めて、本当のことを話せます。
存在を認められて初めて、成果ではない自分の価値に触れることができます。

3. キーパーの再構築

自分の行動に意味と正当性を取り戻す

安心し、受け止められると、人は次に考え始めます。

「では、自分はどうしたいのか」
「何を大切にしたいのか」
「この行動にはどんな意味があるのか」
「自分が進もうとしている方向は間違っていないのか」

ここで働くのがキーパーです。

キーパーは、正しさや論理を扱います。
しかし、その正しさは人を縛るためだけのものではありません。

自分の行動に納得するためにも、キーパーは必要です。

人は、意味がわからないまま動き続けることはできません。
自分の行動に正当性を感じられなければ、途中で迷います。
「これでいいのだ」と思える理由が必要です。

そのためには、次のような問いが有効です。

「あなたが本当に大切にしたいことは何ですか」
「その選択は、どんな価値観につながっていますか」
「なぜ、それをやりたいと思ったのでしょうか」
「その行動は、誰にどんな意味をもたらしますか」
「守りたいものは何ですか」
「譲れないものは何ですか」

キーパーが健やかに働くと、人は自分の選択に背骨を持てるようになります。

4. ワンダーの自然な発露

人は、整うと動きたくなる

アダプターが安心し、
ナーチャーが満たされ、
キーパーが納得すると、
最後にワンダーが自然に出てきます。

「少しやってみようかな」
「こうしたら面白いかもしれない」
「一度試してみたい」
「自分にもできるかもしれない」
「もう一歩進んでみたい」

この状態は、命令によって作られるものではありません。

人は、無理やり挑戦させられたから挑戦するものではありません。
整ったから、挑戦したくなるのです。

これが RIESM の中心にある人間観です。

人は管理されたから動くのではない。
整ったから動きたくなる。

第3章 フロント・スタンド・バックス

いま前に出ているものと、奥にあるものを分けて見る

RIESM を理解するうえで、非常に重要な概念があります。

それが、
フロント
スタンド
バックス
です。

フロント

いま、自分(顔)の前に出ているモード

フロントとは、その瞬間に前面に出ているモードです。

たとえば、会議で厳しい質問をしている人がいたとします。
その人はキーパーフロントになっているかもしれません。

新しい企画を楽しそうに話している人は、ワンダーフロントかもしれません。
誰かの悩みを受け止めている人は、ナーチャーフロントかもしれません。
周囲の反応を見ながら発言を控えている人は、アダプターフロントかもしれません。

フロントは、表に出るので見えやすいものです。

しかし、注意しなければならないのは、
フロントだけでその人を決めつけてはいけない
ということです。

その人はいつも厳しい人なのではなく、いま守ろうとしているのかもしれません。
いつも消極的なのではなく、いま不安を感じているのかもしれません。
いつも自由奔放なのではなく、安心できる場だからワンダーが出ているのかもしれません。

フロントは状態です。
人格そのものではありません。

スタンド

その人の基準となる立ち位置

スタンドとは、その人が比較的安定して持っている基準値です。

日常的にどのモードが出やすいか。

どのモードを自然に使いやすいか。

どのモードがその人にとって負担が少ないか。

それがスタンドです。

スタンドは、一時的な気分よりも安定しています。

しかし、完全に固定されたものではありません。

経験、環境、役割、年齢、ライフイベントによって変化することもあります。

たとえば、若い頃はワンダーが強かった人が、管理職になることでキーパーを使う機会が増えることがあります。

子育てや介護を経験することで、ナーチャーが前に出やすくなることもあります。

過去の失敗や傷つきによって、アダプターが強くなることもあります。

スタンドは、その人の現在地を示すものです。

ボックス

後ろに下がっているモード

ボックスとは、その人の中で後ろに下がりやすいモードです。

ここで重要なのは、ボックスは「ない」のではないということです。

ただ、前に出にくい。

使うと疲れやすい。

自然には出てこない。

意識しないと使いにくい。

そうしたモードです。

たとえば、キーパーがボックスの人は、厳しい指摘やルールの徹底に疲れやすいかもしれません。

ナーチャーがボックスの人は、感情を受け止め続けることに負担を感じるかもしれません。

ワンダーがボックスの人は、自由に発想する場面で戸惑うかもしれません。

アダプターがボックスの人は、細かな気遣いやリスク察知を軽く見てしまうかもしれません。

ボックスは弱点というより、

意識して扱う必要がある領域

です。

ボックスに潜む Not Will

「やりたい」だけでなく「やりたくない」にも価値観がある

RIESM では、ボックスを単なる不足とは見ません。

むしろ、ボックスにはその人の

Not Will

が表れることがあります。

つまり、

「自分はこうしたくない」

「こういうあり方は避けたい」

「これは自分らしくない」

という価値観です。

たとえば、キーパーがボックスの人には、

「人を厳しく管理したくない」

「正しさで相手を追い詰めたくない」

という価値観があるかもしれません。

ナーチャーがボックスの人には、

「過度に甘やかしたくない」

「感情に流されて判断を誤りたくない」

という価値観があるかもしれません。

アダプターがボックスの人には、

「周囲に合わせすぎたくない」

「自分を抑えてまで適応したくない」

という価値観があるかもしれません。

ワンダーがボックスの人には、

「無責任に動きたくない」

「思いつきで周囲を振り回したくない」

という価値観があるかもしれません。

このように、ボックスは単なる欠落ではありません。

そこには、

その人が大切にしている境界線があることがあります。

だから、ボックスを責めてはいけません。

ボックスは、その人の奥にある価値観を知る入口でもあります。

第4章 ストレスとモード

人は疲れると、フロントだけで防衛しやすくなる

RIESM では、ストレス状態におけるモードの変化も重視します。

人は余裕があるとき、複数のモードを柔軟に使えます。

ワンダーで発想し、

キーパーで整え、

ナーチャーで関係性を作り、

アダプターでリスクを見ます。

しかし、疲労やストレスが溜まると、この柔軟性が失われます。

特に、バックスのモードが使いにくくなり、フロントのモードだけで極端に反応しやすくなります。

ストレス下のワンダー

ワンダーがストレス下で極端に出ると、衝動的になります。

「もういい、やってしまえ」

「考えるのが面倒だ」

「とにかく動こう」

「細かいことは知らない」

本来のワンダーは、自由で創造的な力です。

しかし、ストレス下では現実検討が弱まり、周囲との調整が不足することがあります。

ストレス下のキーパー

キーパーがストレス下で極端に出ると、攻撃的・支配的に見えることがあります。

「だから言っただろう」

「普通はこうするべきだ」

「なぜできないんだ」

「ルールを守れ」

本来のキーパーは守る力です。

しかし、ストレス下では守るための柵が、相手を閉じ込める壁のように見えることがあります。

いわゆる「説教上戸」のような状態も、キーパーが過剰に前に出ている例として理解できます。

ストレス下のナーチャー

ナーチャーがストレス下で極端に出ると、過干渉や自己犠牲になりやすくなります。

「私がやらなきゃ」

「あの人が困るから断れない」

「私さえ我慢すればいい」

「放っておけない」

本来のナーチャーは、受容と保護の力です。

しかし、ストレス下では相手と自分の境界が曖昧になり、自分をすり減らすことがあります。

ストレス下のアダプター

アダプターがストレス下で極端に出ると、不安、萎縮、回避が強くなります。

「怒られるかもしれない」

「どうせ自分には無理だ」

「何も言わないほうがいい」

「失敗したら終わりだ」

本来のアダプターは、安全を確認するレーダーです。

しかし、ストレス下では危険信号が鳴り続け、動けなくなることがあります。

いわゆる「泣き上戸」のような状態も、アダプターが強く出ている例として理解できます。

第5章 RIESM を活かしたコミュニケーション

相手のフロントに言葉を届ける

RIESM の実践において、もっとも重要な考え方のひとつが、
相手のフロントに言葉を届ける
ということです。

コミュニケーションでは、何を言うかも大切です。
しかし、それ以上に大切なのは、
相手がいま、どの入口で言葉を受け取ろうとしているか
です。

同じ言葉でも、相手のフロントによって届き方は変わります。

ワンダーフロントの人に、最初から細かなルールを伝えると、息苦しく感じるかもしれません。
キーパーフロントの人に、勢いと感情だけで話すと、不安や不信感を持たれるかもしれません。
ナーチャーフロントの人に、成果や効率だけを話すと、冷たく感じられるかもしれません。
アダプターフロントの人に、曖昧な自由を渡すと、かえって不安が増すかもしれません。

つまり、思いやりとは、優しい言葉を使うことだけではありません。

相手が受け取りやすい入口に合わせて、言葉を届けること。

それが RIESM における実践的な思いやりです。

ワンダーフロントへの伝え方

ワンダーフロントの人には、まず可能性や楽しさを伝えることが大切です。

「面白そう」
「やってみたい」
「自由に試せそう」
「新しい発見がありそう」

そう感じられると、ワンダーは自然に動き始めます。

有効な言葉は、たとえば次のようなものです。

「まずは自由にアイデアを出してみましょう」
「面白い方向に広げてみてもいいです」
「一度試してみませんか」
「新しいやり方を考える余地があります」
「あなたの発想を聞いてみたいです」

注意点は、最初から細かく縛りすぎないことです。

もちろんルールや制約は必要です。
しかし、ワンダーフロントの人に対しては、最初から制約ばかりを見せると、エネルギーがしぼんでしまいます。
まず可能性を開き、後からキーパーで整える。

この順番が有効です。

キーパーフロントへの伝え方

キーパーフロントの人には、目的、根拠、手順、責任の所在を明確にすることが大切です。

「なぜやるのか」
「何が正しいのか」
「どのような根拠があるのか」
「リスクはどう管理するのか」
「誰が責任を持つのか」

ここが見えると、キーパーは安心します。

有効な言葉は、たとえば次のようなものです。

「目的はこの3点です」
「根拠となるデータはこちらです」
「まず小規模に試し、結果を見て判断します」
「リスクはこのように管理します」
「判断材料を整理してお持ちしました」
「最終判断はこの基準で行えます」

注意点は、感情や勢いだけで押し切らないことです。

キーパーは、納得できないまま動くことを嫌います。
納得できれば非常に強い味方になりますが、納得できない状態ではブレーキになります。

キーパーを動かすには、説得ではなく、納得の材料が必要です。

ナーチャーフロントへの伝え方

ナーチャーフロントの人には、関係性、安心感、気持ちの共有を大切にすることが有効です。

「一緒にやる」
「大切にされている」
「誰かの役に立つ」
「安心できる」
「気持ちをわかってもらえる」

そう感じられると、ナーチャーは自然に力を発揮します。

有効な言葉は、たとえば次のようなものです。

「あなたがいてくれて助かっています」
「一緒に考えていきたいです」
「無理のない形で進めましょう」
「この取り組みは、周囲の安心にもつながります」
「あなたの関わり方が場を支えています」
「困ったら一人で抱えなくて大丈夫です」

注意点は、成果や効率だけで話を進めないことです。

ナーチャーフロントの人は、関係性や感情を大切にします。

そこを無視されると、冷たさや不安を感じることがあります。

ナーチャーには、まず人の温度を届ける。
そのうえで目的や手順を共有する。

この順番が有効です。

アダプターフロントへの伝え方

アダプターフロントの人には、徹底的に安心材料を示すことが大切です。

「何をすればよいか」
「どこまでやればよいか」
「失敗したらどうなるか」
「誰に相談すればよいか」
「何が起きる可能性があるか」

ここが曖昧だと、アダプターは強い不安を感じます。

有効な言葉は、たとえば次のようなものです。

「最初にやることはこの 1 つだけです」
「失敗しても評価には影響しません」
「困ったら私に相談してください」
「この範囲までできれば十分です」
「事前に手順を共有します」
「急にお願いすることはありません」
「今回は練習として扱います」

注意点は、自由を与えすぎないことです。

「自由にやっていいよ」は、ワンダーには魅力的に聞こえます。
しかし、アダプターには不安に聞こえることがあります。

アダプターに必要なのは、自由の前に安全です。

安全な枠が見えて初めて、その中で少しずつ動けるようになります。

第 6 章 役割の着脱

苦手なモードは、ずっと着なくていい

RIESM の実践で重要なのは、
苦手な役割を永続的に演技続けなくてよい
という考え方です。

人は仕事や家庭の中で、自分にとって自然ではない役割を求められることがあります。

優しい人が、厳しい指摘をしなければならない。
慎重な人が、新しい挑戦を求められる。
自由な人が、細かな管理を求められる。
人に合わせるのが得意な人が、自分の意見をはっきり言わなければならない。

このようなとき、多くの人はこう考えます。

「自分はこの役割に向いていない」

「自分にはできない」

「ずっとこうしなければならないなら苦しい」

しかし、RIESM では別の考え方をします。

苦手なモードは、ずっと着なくていい。

必要な瞬間だけ、チラリと使えばいい。

監査役の比喻

たとえば、普段はナーチャーが強く、人を支えることが得意な人がいたとします。

その人が、業務上どうしても厳しい指摘をしなければならない立場になったとします。

このとき、ずっとキーパーとして振る舞おうとすると疲弊します。

「厳しくしなければ」

「間違いを指摘しなければ」

「甘く見られてはいけない」

そう思い続けると、本来の自分らしさを失ってしまいます。

しかし、役割を着脱できると考えると変わります。

普段はナーチャーとして関係性を作る。

相手を尊重し、支え、安心感を作る。

そして、本当に必要な場面だけ、キーパーの役割を一瞬着る。

「ここは安全上、見過ごせません」

「この手順は必ず守る必要があります」

「この点は修正が必要です」

必要なことを伝えたら、また自分の自然なモードに戻る。

これでよいのです。

苦手な役割を、人格として背負い続ける必要はありません。

必要な場面で、必要な分だけ使う。

これが RIESM における役割の着脱です。

第 7 章 RIESM を自己理解に活かす

RIESM は、他者理解だけでなく、自己理解にも非常に有効です。

自分の中で、どのモードが前に出やすいのか。

どの興味の蛇口からエネルギーが出やすいのか。

どの役割を担うと自然に力が出るのか。

どの役割を担うと疲れやすいのか。

ストレスが溜まったとき、自分はどのモードに偏りやすいのか。

これらを知ることで、自分の扱い方がわかってきます。

自己理解の問い

RIESM を使って自己理解を深めるためには、次のような問いが有効です。

「自分が自然に動ける場面はどんなときか」
「どんな仕事をしていると時間を忘れるか」
「どんな役割を求められると疲れるか」
「人からよく頼まれる役割は何か」
「自分が避けたい役割は何か」
「ストレスが溜まると、どんな言動が増えるか」
「安心できると、どんな自分が出てくるか」
「自分のワンダーは、どんな場面で戻ってくるか」

これらの問いは、自分を評価するためのものではありません。

自分を責めるためでもありません。

自分という存在を、より丁寧に理解するための問いです。

第 8 章 RIESM を他者支援に活かす

RIESM は、カウンセリング、キャリア支援、1on1、マネジメント、研修、チームビルディングなど、幅広い場面で活用できます。

特に重要なのは、
相手を変えようとする前に、相手の状態を理解する
ということです。

支援者の基本姿勢

RIESM を使う支援者は、相手を診断名のように扱ってはいけません。

「あなたはアダプターですね」
「だから不安なんですね」
「あなたはキーパーだから厳しいんですね」

このような使い方は危険です。

RIESM は、相手を決めつけるための言葉ではありません。
相手をより深く理解するための仮説です。

支援者に必要なのは、次の姿勢です。

「いま、この人の中で何が前に出ているのだろう」
「この反応は、何を守ろうとしているのだろう」
「どんな安心があれば、この人は動けるのだろう」
「どの興味の蛇口からエネルギーが出るのだろう」
「この人にとって自然な役割は何だろう」

このように、問いとして使うことが大切です。

カウンセリングでの活用

カウンセリングの場では、クライアントが自分自身を責めていることが少なくありません。

「自分は弱い」

「自分は行動できない」

「自分は人に合わせすぎる」

「自分は厳しすぎる」

「自分は飽きっぽい」

RIESM は、そうした自己否定を別の視点で捉え直す助けになります。

たとえば、

「人に合わせすぎる」

という悩みは、アダプターの過剰な働きとして見られるかもしれません。

しかしそれは、弱さではなく、周囲を察知する力でもあります。

「厳しすぎる」

という悩みは、キーパーの過剰な働きとして見られるかもしれません。

しかしそれは、守ろうとする力でもあります。

「飽きっぽい」

という悩みは、ワンドアの強さとして見られるかもしれません。

しかしそれは、新しい可能性を見つける力でもあります。

「断れない」

という悩みは、ナーチャーの強さとして見られるかもしれません。

しかしそれは、人を大切にできる力でもあります。

このように、RIESM は自己否定を自己理解へと変えるための視点を提供します。

1on1での活用

1on1 では、上司や支援者が相手のフロントを見誤ると、会話が噛み合わなくなります。

たとえば、部下がアダプターフロントで不安を感じているときに、上司がワンドア的に

「自由にやっていいよ」

と伝えると、部下は余計に不安になることがあります。

部下がキーパーフロントで根拠を求めているときに、上司がナーチャー的に

「大丈夫、応援しているよ」

と伝えても、納得にはつながらないことがあります。

相手のフロントに合わせることで、1on1 の質は大きく変わります。

アダプターには安心を。

キーパーには根拠を。

ナーチャーには関係性を。

ワンドアには可能性を。

この順番を意識するだけでも、対話は変わります。

第9章 RIESM を組織で活かす

組織において RIESM が役立つのは、単なる個人診断ではなく、
共通言語
として使える点です。

職場のすれ違いの多くは、能力不足ではなく、見ている入口の違いから生まれます。

ある人は、まずリスクを見ます。
ある人は、まず可能性を見ます。
ある人は、まず人の気持ちを見ます。
ある人は、まずルールや責任を見ます。

どれも間違いではありません。

しかし、お互いにその違いを知らないと、こう見えてしまいます。

慎重な人は、挑戦を邪魔する人に見える。
自由な人は、無責任な人に見える。
優しい人は、甘い人に見える。
厳しい人は、冷たい人に見える。
不安を口にする人は、消極的な人に見える。

RIESM は、こうした誤解を減らします。

「あの人は否定しているのではなく、キーパーで守ろうとしているのかもしれない」
「あの人は無責任なのではなく、ワンダーで可能性を見ているのかもしれない」
「あの人は優柔不断なのではなく、アダプターでリスクを察知しているのかもしれない」
「あの人は甘いのではなく、ナーチャーで関係性を守っているのかもしれない」

このように見えるだけで、職場のコミュニケーションは大きく変わります。

第10章 RIESM 使用上の注意

ラベリングに使わない

RIESM を使ううえで、最も重要な注意点は、
人を決めつけない
ことです。

RIESM は便利な言葉を持っています。
だからこそ、使い方を誤ると危険です。

「あの人はキーパーだから面倒くさい」
「あの人はアダプターだから弱い」
「あの人はワンダーだから雑」
「あの人はナーチャーだから甘い」

このような使い方は、RIESM の思想に反します。

RIESM は、人を理解するための道具であって、分類して終わるための道具ではありません。

優劣をつけない

4つのモードに優劣はありません。

ワンダーが高いから良い。

キーパーが高いから悪い。

ナーチャーが高いから優しい。

アダプターが高いから弱い。

そのような見方はしません。

すべてのモードには意味があります。

すべてのモードには役割があります。

すべてのモードには、強みと過剰時の課題があります。

大切なのは、

いま、そのモードがどのように働いているか

です。

他人比較に使わない

RIESMは、自己申告をもとにした理解モデルです。

そのため、他人と点数を比べて、

「自分のほうが高い」

「あの人のほうが低い」

という使い方には適していません。

重要なのは、他人との比較ではなく、本人内のバランスです。

自分の中で、何が前に出やすいのか。

何が後ろに下がりやすいのか。

どの興味とどのモードが結びつくと自然に動けるのか。

そこを見ることが大切です。

すべてを RIESM で説明しきろうとしない

RIESMは有効なモデルですが、万能ではありません。

人間の苦しみや対人関係の問題には、さまざまな要因があります。

家庭環境。

職場環境。

ハラスメント。

疾病。

トラウマ。

経済的問題。

社会的孤立。

法的問題。

安全上のリスク。

これらをすべてモードで説明することはできません。

特に、暴力、虐待、深刻なハラスメント、自傷他害の恐れ、精神疾患の可能性がある場合には、RIESM だけで対応しようとしてはいけません。

必要に応じて、専門機関、医療機関、相談窓口、法的支援につなぐことが重要です。

RIESM は人を理解するための地図ですが、すべての問題を解決する万能薬ではありません。

おわりに

RIESM が目指すもの

RIESM が目指しているのは、人を分類することではありません。

人が、自分の中にある複数の力に気づくこと。
自分が自然に力を発揮できる役割を知ること。
苦手な役割を無理に背負い続けないこと。
他者の言動の奥にある意図や不安を理解すること。
人が安心して、自分らしく動き出せる環境を整えること。

それが RIESM の目的です。

人は、ひとつの性格でできているものではありません。

自由に動きたい自分がいる。
守りたい自分がいる。
誰かを支えたい自分がいる。
不安を感じ、慎重になりたい自分がいる。

そのすべてが、自分です。

どれかを消すのではなく、
どれかを否定するのでもなく、
それぞれの声を聞きながら、いま必要な役割を選び直していく。

RIESM は、そのためのモデルです。

そして、人は整ったとき、自然に動き出します。

命令されたからではなく。
管理されたからではなく。
評価されたからでもなく。

安心して、受け止められ、納得し、自分の中から
「少しやってみようかな」
という灯がともったとき、人は前に進み始めます。

RIESM は、その小さな灯を見つけるための実践です。

その人の中にあるワンダーを、もう一度取り戻すために。
その人が、自分らしい役割で世界と関わっていけるように。

RIESM は、心の構造を理解するだけの理論ではありません。

それは、
人が自分らしく生きるための、実践的な対話の地図
です。

【RIESM 憲章】

すべての個性は、生きるために必要だからこそ備わり、
それぞれに優劣はありません。
そして固定ではなく、
場面や状況に応じて変化していくものです。



合同会社ninin consulting & counseling

あなたの物語の伴走者でありたい。
—あなたの、物語には、価値が在る。—

© 2025 ninin LLC. All Rights Reserved.

参考文献・理論的背景

本ガイドブックにおける RIESM の理論整理は、開発者の実践知・観察知を中心にしながら、以下の心理学・カウンセリング・キャリア理論に関する文献を参考にして構成しています。

RIESM は、これらの理論をそのまま置き換えるものではありません。

交流分析、来談者中心療法、職業選択理論などの知見を踏まえつつ、現代の職場・対人支援・自己理解・キャリア支援の場面で扱いやすいように再構成した実践モデルです。

来談者中心療法・カウンセリングに関する参考文献

- ・『来談者中心カウンセリング私論』岸田博
- ・『カール・ロジャーズ カウンセリングの原点』諸富祥彦

来談者中心療法に関する文献は、RIESM における「受容」「心理的安全性」「共感的理解」「本人の中から動き出す力」という人間観の背景として参照しています。

特に、RIESM における

人は管理されたから動くのではなく、整ったから動きたくなる

という考え方は、来談者中心療法が重視する、人間の自己実現傾向や、受容的關係性の中で本人の内的変化が生まれるという理解と深く接続しています。

交流分析・エゴグラムに関する参考文献

- ・『わかりやすい交流分析』
- ・『交流分析入門』
- ・『交流分析とエゴグラム』
- ・『心理療法としての交流分析』エリック・バーン

交流分析に関する文献は、RIESM における 4 つのモードの整理において重要な理論的背景となっています。

RIESM では、交流分析における自我状態の考え方を参考にしながらも、「批判的」「順応的」といった評価的に受け取られやすい表現を避け、それぞれの働きを、現代の自己理解・他者理解に適した言葉へ再構成しています。

たとえば、RIESM では以下のように捉え直します。

- ・ 自由な子どもの働き：ワンダー
- ・ 批判的な親の働き：キーパー
- ・ 養育的な親の働き：ナーチャー
- ・ 順応した子どもの働き：アダプター

また、交流分析における A、すなわち大人の自我状態については、RIESM では独立した感情モードとしてではなく、各モードを状況に応じて調整する

オートbalancer

として再定義しています。

これは交流分析そのものを否定するものではなく、RIESM を実務・研修・対人支援の場で扱いやすくするための実践的な再構成です。

職業選択理論・キャリア理論に関する参考文献

- ・『ホルランドの職業選択理論』

ホルランドの職業選択理論は、RIESM における「Interest」、すなわち興味・関心の方向性を整理するうえで重要な基盤となっています。

RIESM では、RIASEC の 6 領域を、人がどこからエネルギーを得やすいかという
興味の蛇口
として捉えています。

そして、その興味の方向性を 4 つのモードと掛け合わせることで、
単なる職業興味の分類ではなく、
その人がどのような状態で、どのような役割を担うと自然に力を発揮しやすいのか
を理解するための枠組みとして発展させています。

本ガイドブックにおける理論の位置づけ

本ガイドブックでは、既存理論を  RIESM の「根拠」として単純に並べるのではなく、以下の順序で整理しています。

まず、開発者が現場で見てきた実践知があります。

人は、安心すると動き出す。
人は、決めつけられると閉じる。
厳しさの奥には、守りたいものがある。
不安の奥には、危険を察知する力がある。
優しさの奥には、関係性を育む力がある。
自由な発想の奥には、世界へ向かう生命力がある。

その観察知を、 RIESM として概念化しています。そして、その概念を説明するために、交流分析、来談者中心療法、職業選択理論、役割理論などの知見を参照しています。

したがって、 RIESM は既存理論の単なる組み合わせではありません。

既存理論を背景に持ちながら、現代の職場、対人支援、自己理解、キャリア支援の場で使えるように再構成した、実践的な統合モデルです。

参考文献一覧

- ・『ホルランドの職業選択理論』
- ・ エリック・バーン『心理療法としての交流分析』
- ・ 岸田博『来談者中心カウンセリング私論』
- ・ 諸富祥彦『カール・ロジャーズ カウンセリングの原点』
- ・『わかりやすい交流分析』

- 『交流分析入門』 桂戴作・杉田峰康
- 『交流分析とエゴグラム』
- 社会構造の理論 ネーデル