

シンパシー・エンパシー 早わかり比較表



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

シンパシーとエンパシーの比較

シンパシーは他者と自然に同じ感情になること。「共に苦しむ」が語源で、主にネガティブな状況での同情や哀れみを指します。エンパシーは相手の感情や立場を能動的に理解するプロセスです。

感情	シンパシーは「同じ感情」、エンパシーは「感情の理解」。	文脈	シンパシーは主にネガティブな状況、エンパシーは双方の状況。
プロセス	シンパシーは受動的・自然発生的、エンパシーは能動的・意識的。		

シンパシーとエンパシーのビジネス活用

シンパシーは共通の困難な経験による連帯感表明などに限定的に活用します。目上の相手には特に慎重に、「同情」と誤解されぬよう注意が必要です。安易な同調は表面的との印象を与える可能性もあります。エンパシーは円滑なコミュニケーションや信頼関係構築に不可欠で以下が有効です。

- 1 傾聴（相手の言葉の繰り返し、適切な相槌、質問など）
- 2 感情の受容と明確化 **例** 「その状況はご不便だったと思います」と伝える

留意点として、共感の押し付けや結論を急がず、相手自身の言葉を促すことが大切です。

また、エンパシーは必ずしも「同意」を意味するわけではなく、相手の気持ちを尊重しつつ自身の立場を伝えることも可能です。過度な感情移入は避け、自身の限界を認識することも重要となります。

職場・法におけるシンパシーとエンパシー

共感的なコミュニケーションは、心理的安全性の高い職場環境を育みます。逆に、共感の欠如や不適切な感情表現は、誤解や対立を生み、パワーハラスメントの一因ともなり得ます。労働施策総合推進法等の改正により、事業主には職場におけるパワーハラスメント防止措置を講じることが義務付けられました（大企業は2020年6月1日、中小企業は2022年4月1日施行）。企業はハラスメントに厳格に対処し、誰もが安心して働ける環境を整備する責任を負います。推奨される行動として、以下が挙げられます。

- 1 日常会話から相手の言葉や感情に注意を払い、共感的な言葉を意識して使うこと **例** 「そうでしたか」
- 2 「自分がその立場ならどう感じるか」と常に相手の立場で考える訓練をすること