

## 連載 “Well-being” ことはじめ

### 第5回 “幸福について学ぼう：長い目でみれば、幸福な社会だけが生き残れる”

臨床心理士・カウンセラー 三村 和子

前回に引き続き、レオ・ボルマンズ氏によってまとめられた「世界の学者が語る『幸福』」に示された格言を用いて、目の前の具体的な問題を、基礎情報学をもとに検討していきたい。今回のメッセージを読んでみよう。

「幸福について学ぼう：長い目でみれば、幸福な社会だけが生き残れる」

このメッセージを記したのは、エルンスト・ゲーマッハー氏（オーストリア）で、幸福度の研究を行っており、経済協力開発機構（OECD）に深く関わっている社会学者である。ゲーマッハー氏は、幸福度の研究から2つの法則を学んだという。

- 1) 長い目でみれば幸福な社会だけが生き残る——そのような社会こそが、文明が発展する過程における勝者となりうるのである。
- 2) 進歩は知識に、そして知識は客観的な観察によって成り立っている。(中略) 広く認められた幸福の測定基準というものはいまだ存在しない。もし、将来的な大惨事を避けたいならば、各国は客観的な尺度として機能的に優れた国民総幸福量（Gross National Happiness Product）を全世界の新しい国際秩序のために最優先すべきである。

ゲーマッハー氏は、この2つの法則に、「そうはいつでも、幸福は簡単にみつかるものではない——それを保持するのはもっと難しい」と続ける。そして、『世の中には優れた、長続きする「持続可能な」形の幸福』があり、例として「日曜大工に熱中する時の楽しさ、愛し合うこと、友情を育むこと、健康とフィットネス、新しい知り合いができること、そして社会が良くなったことを実感する時のような幸福」であるという。逆に『悪い形の「中毒性」の幸福』について触れ、その例として「アルコールと薬物、成功と地位への固執、くだらない娯楽、そして孤独な社会生活に浸るような幸福」であるという。

ゲーマッハー氏は以下のように、幸福とは学ぶことができる、学ぶことにより自分自身や周囲の人々を幸福にできるとも語っている。

よい形の幸福は、学び、訓練して身につけるべきものである。(中略) 人は簡単に悪い形の幸福に陥りがちだ——ストレスを感じたり、貧しい状態の時には特にそうである。更に、しかし、良い形の幸福は、あなたの友人、近隣の人々、社会にとってばかりでなく、人類全体にとってもためになるものだ。あなたにとって良いものであることはもちろんのことである。

次に、ゲーマッハー氏は、幸福に関する研究から F で始まる基本的な 3 つの要素が備わっていれば、幸福を見つけることができるだろうと語り、「年とともに高めることさえできる」という。3 つの F とは、健康的であること (Fitness)、友人 (Friends)、楽しみ (Fun) であるという。

1) 健康的だろうか？

：年齢が 50 歳以上で、孤独で不健康な生活を送っている人々が慢性的な病気にかかる割合は 80%以上である、一方、良い「社会関係資本」（例えば地域コミュニティにおいてうまくやっている）を持っていて、仕事を楽しむ、あるいは趣味を活発に行っている人々の間で、その割合はたったの 5%である。

2) 友人がいるだろうか？

：「社交的な」幸福を得られる可能性が最も高いのは、完全に信頼でき、困った時には頼ることができる親密な関係の人が、家族や友人の中に、少なくとも 4 人（ただし多くても 12 人までのようだ）いる場合である。同時に、その他にも、少なくとも 15 人（上限はない）のよく知っている人と友好的で協力的な関係と、大きな社会的組織体（「最適な社会関係資本」の基準）への強い所属感も持っている場合である。

3) 楽しみなことはあるだろうか？

：富（所得と物質的財産の総額）は貧しい人を幸福にし、金持ちを不幸にする。富の成長（勝利、獲得、経歴、昇給、一般的な経済成長）により、人々は短期的には幸福になれるが、その幸福は長続きしない。

ゲーマッハー氏が示す 3 つの基本について、企業で働く人にとってどんな意味があるのかを検討したい。第 1 の F、Fitness は、仕事にやりがいを持っているということであろう。そして、第 2 の F、Friends は、上司や同僚、仕事の関係者に、気軽に話をしたり、困りごとがある時に、相談にのってもらえる人がいるかどうか、そして、身近な家族との関係が良好かどうかということであろう。第 3 の F、Fun は、仕事上「やってよかった」と実感できる経験ができることであろう。そして、この 3 つの F は、それぞれ相互に関係しており、本人や周囲によい影響を生むであろうと想定される。

企業組織に対して、あるいは携わっているプロジェクトチームの一員として、どうありたいかを検討し続けること、そして同時に行っている仕事が自己実現にむけて自分の欲求や希望にどのように関連するかについて、意識を向け続けることができれば、組織に貢献できる自律的な人材となることできる。こういった姿勢が顧客あるいは周囲の人々に伝わり、よい刺激となり、本人がより仕事を楽しむことができる環境へと変化していく可能性もある。身近に日々「幸福へ向かう」努力を継続している人物がいれば、更に、幸福度は上がるであろう。このリーダーの影響を受け、チームメンバーの社員も仕事を楽しむ方向へと進む可能性がある。「幸福を求めようとする気持ち」が組織やチームのムードとして

定着し、これが持続できることが企業組織にとって重要だと思われる。

それでは、基礎情報学による分析を試みてみよう。HACS（階層的オートポイエティックシステム）\*1)において、上位システムである企業組織の社会システムの拘束／制約を受けながらも、メンバーである社員の心的システムは閉鎖系であり、自律的に思考を行っている。但し、ここで心的システムが受ける拘束／制約について、西垣は「企業の規則や目的といった社員の心的システムの視点からすれば、その拘束／制約はいわば背景であり、日常ほとんど意識されることはない」と説明する。つまり、上司が「伝えた」と認識しているメッセージは、あくまでも言語や文章などに変換されただけで、部下の社員が、上司が伝えたと認識している通りに理解できているかどうかについて、上司を含めて誰も正確に把握することはできないし、どんなことに拘束／制約されながら思考を行っているかについても把握することはできない。

一方、心的システムは上位の HACS であるプロジェクトから見ると、他律的のように見える。メンバーは、プロジェクトの方針に合致した振る舞いをするを周囲から求められ、PDCA による報告およびチェックを受けることになり、機械的（=他律的）に振る舞うことが業務を進める上で大きな位置を占めてくる。

こうした中で、メンバーの自律性を高めることが課題である。自律的に作動することで生じる感動が生命情報として、コミュニケーション（基礎情報学では、「コミュニケーションとは、意味的な次元にある抽象的な存在である」という出来事を次々に発生させ、結果として何らかの行動や新たなコミュニケーションを生み出すのであるから、よい方向へ、そして幸福を求めることができるムードや環境を創るためには、丁寧な対話＝日常的なコミュニケーションが重要なのである。ここで物理的な対話（言葉による会話そのもの）と合わせて、対話に意味作用を与える前提となる事柄にも配慮する必要がある。例えば、顧客からクレームを受けた社員がクレームを受けたことを「失敗」としてだけ捉えるのではなく、「今クレームを把握できてよかった。ここから何を学んでいこうか。」と認知していくような振り返りをするのが有用であろう。上司のそのような姿勢が、「信頼されて任されている」という部下の気持ちの醸成に繋がる可能性があり、幸福へと向かう組織の土台となるであろう。

IS\*2)技術者の方々がやりがいを持って働くことができるよう、そして組織がよい方向に向かうために何がよいのかについて、本稿では今後も探って参ります。皆様からのご指摘やご意見をお待ちしています。

<注釈>

\*1)HACS とは：

Hierarchical Autonomous Communication System の略。「階層的自律コミュニケーション・システム」 基礎情報学の主要な概念であり、情報の意味伝達モデルである。人の

心的システムの上位概念に社会システムがあり、さらにその上にマスメディア・システムがあるとして階層的に位置づける点が特徴である。

\*2) IS とは：

Information Systems を指し、技術中心ではなく、人間中心の情報システムを想定し、あえて IT、ICT ではなく、IS としている。本メルマガ文中に「IT 技術者」としたものは、過去の活動記録において IT と記述していたことによる。

<参考文献>

- ・レオ ボルマンズ編[猪口孝 監訳] (2016) 世界の学者が語る「幸福」 西村書店
- ・西垣通 (2004) 基礎情報学：生命から社会へ NTT 出版
- ・西垣通 (2012) 基礎情報学入門：生命と機械をつなぐ知 高陵社書店