

連載 “Well-being” ことはじめ

第 14 回 “良薬：よく効く幸福の薬の 3 つの成分とは”

臨床心理士・カウンセラー 三村 和子

これまでに引き続き、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。

今回のメッセージは、フィンランドのオウル大学、ラップランド病院の精神科とクオピオ大学病院の教授、ヘーリ・コイヴマー＝ホンカネン氏によるものである。ラップランドはフィンランドの最北部に位置し、自然に恵まれた地域である。フィンランドでの典型的な夏の休日の過ごし方は、「小別荘でサウナ」が定番であるが、ホンカネン氏も同様に、サウナの後の夕日を楽しむことは、心の健康にとってことのほか良いと信じていると語る。

ホンカネン氏は、20 年以上にわたる 18 歳から 64 歳までの「フィンランド双生児コーホート」出身者 2 万人以上を追跡調査し、生活満足度と幸福度を測定した。そして、健康な人がより幸福なわけではないという結論に達したという。その逆の「幸福な人は、より健康なのだ」は正しいと言い、生活満足度の 4 つの要因、そしてよく効く幸福の薬の 3 つの成分について以下のように語る。

自分の人生に満足している人は、満足していない人よりも常に暮らし向きがよく、より幸福である。彼らの生活満足度は、4 つの要因に基づいている（幸福、孤独、興味、生活水準）。この満足度は、全ての年齢層の健康に関する強力な指標であり予測因子である。生活に満足している人は、長生きし、自殺することもより少ない。

心の健康状態が良いことは、持続的な利益をもたらす。最も重要な要因は、人生を楽しく過ごすことができる能力、他者を尊敬し、必要とし、愛することができる能力、そして良好な関係を築き、維持することができる能力である。

さらに、ホンカネン氏はこの能力を身につけるために何が必要かについて言及し、問題を提起する。

こうした能力をひとりで身につけることはできない。生まれたまさにその瞬間から育てていく必要がある。心の健康の良好な状態は、社会の中のあるあらゆる方面において形成、維持、促進が可能であるし、また、そうすべきだ。今そうしなければ、

ただ将来世代につけをまわすだけである。

ホンカネン氏は本の読者に向けて、以下のメッセージを記した。

私はこの本により世界中の人が、幸福と主観的ウェルビーイングの大切さについて注目してくれることを期待する。というのは、それらは、人々の心の健康を評価し、早期に身体的・精神的健康についての予防法を促進する方法であるからだ。

ここから、ホンカネン氏のメッセージが、IS^{*1)}技術者にとってどのような意味があるかについて検討する。ホンカネン氏は、「幸福の薬の 3 つの成分」＝「最も重要な要因」として以下の 3 つの能力を示した。

- 1) 人生を楽しく過ごすことができる能力
- 2) 他者を尊敬し、必要とし、愛することができる能力
- 3) 良好な関係を築き、維持することができる能力

この 3 つの能力を以下の IS 技術者の仕事上の能力に読み替えた上で、同志社大学による調査 (IPA 委託) - 「日本のソフトウェア技術者の生産性及び処遇の向上効果研究：アジア, 欧米諸国との国際比較分析のフレームワークを用いて」に関する成果報告書, 2016、付表 5ヶ国アンケート回答結果 (設問別) - の結果から、仕事上の能力につながると思われるアンケート回答結果を抽出して、IS 技術者の現状について検討する。(注：Q**と表現される質問には、下位に複数の質問がある。下線部はそのうちの 1 問)

- 1) 人生を楽しく過ごすことができる能力

→IS 技術者は仕事を面白いと感じているか、自分の能力を発揮できていると感じているか。

1) の能力につながると思われる「今の仕事は面白い」「自分の能力を発揮できる」の 2 つのアンケート回答 (4 件法による) 結果をみってみる。「今の仕事は面白い」では、「あてはまる」(14%)、「ややあてはまる」(54%)の合計は 68%であり、70%近くが面白いと感じているが、これは中仏独日米の 5 か国中最下位である。「自分の能力を発揮できる」では、「あてはまる」(12%)、「ややあてはまる」(64%)の合計は 76%であるが、これはドイツと並んで最下位である。

質問 Q24 <あなたは今の仕事についてどのようにお考えですか>

今の仕事は面白い

	あてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる
--	---------	------------	---------	-------

中国	4%	28%	57%	12%
フランス	2%	11%	40%	47%
ドイツ	2%	10%	49%	39%
日本	7%	26%	54%	14%
アメリカ	2%	11%	39%	48%

質問 Q24 <あなたは今の仕事についてどのようにお考えですか>

自分の能力を発揮できる

	あてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる
中国	3%	15%	65%	17%
フランス	1%	8%	43%	48%
ドイツ	5%	19%	45%	31%
日本	3%	21%	64%	12%
アメリカ	0%	5%	31%	63%

2) 他者を尊敬し、必要とし、愛することができる能力

→上司を尊敬し、信頼し、周囲と好意的な関係を築くことができているか

2) の能力につながると思われる、上司について「自分の目標にしている」、「重要な仕事を任せられている」の 2 つのアンケート回答（4 件法による）結果をみってみる。上司を「自分の目標にしている」では、「あてはまらない」（14%）、「あまりあてはまらない」（32%）の合計は 46% であり、半数近くが自分の上司を目標としていない。これは、フランス（56%）に次ぐ第 4 位である。「重要な仕事を任せられている」では、「あてはまる」（17%）、「ややあてはまる」（59%）の合計は 76% であるが、これは、中国（67%）に次ぐ第 4 位である。

質問 Q26 <あなたの上司についてお聞きします>

自分の目標にしている

	あてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる
中国	2%	5%	52%	42%
フランス	15%	41%	27%	17%
ドイツ	0%	0%	0%	0%
日本	14%	32%	40%	14%
アメリカ	9%	27%	42%	22%

質問 Q24 <あなたは今の仕事についてどのようにお考えですか>

重要な仕事を任せられている

	あてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる
中国	4%	29%	54%	13%
フランス	1%	12%	51%	36%

ドイツ	3%	14%	43%	41%
日本	4%	21%	59%	17%
アメリカ	2%	9%	33%	56%

3) 良好な関係を築き、維持することができる能力

→上司や部下、同僚と信頼関係を築くことができるか

3) の能力につながると思われる「仕事を一緒にする仲間に恵まれている」、上司について「部下の努力や苦勞した点をよくわかってくれる」の 2 つのアンケート回答 (4 件法による) 結果をみてる。「仕事を一緒にする仲間に恵まれている」では、「あてはまる」(29%)、「ややあてはまる」(56%)の合計は 85%であるが、これは 5 か国中最下位である。上司について「部下の努力や苦勞した点をよくわかってくれる」では、「あてはまる」(19%)、「ややあてはまる」(52%)の合計は 71%であるが、これはアメリカに次いで第 2 位の結果となっている。

質問 Q24 <あなたは今の仕事についてどのようにお考えですか>

仕事を一緒にする仲間に恵まれている。

	あてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる
中国	0%	8%	55%	38%
フランス	1%	9%	44%	45%
ドイツ	1%	8%	46%	45%
日本	3%	12%	56%	29%
アメリカ	0%	4%	31%	64%

質問 Q26 <あなたの上司についてお聞きします>

部下の努力や苦勞した点をよくわかってくれる

	あてはまらない	あまりあてはまらない	ややあてはまる	あてはまる
中国	13%	57%	27%	4%
フランス	6%	24%	47%	23%
ドイツ	12%	26%	39%	24%
日本	7%	22%	52%	19%
アメリカ	4%	17%	37%	42%

これらの結果から、日本のソフトウェア技術者は、ホンカネン氏が示した 3 つの能力のうち、1)、2)、そして 3)「仕事を一緒にする仲間に恵まれている」については、5 か国中最下位あるいは 4 位であり、課題がある。

一方、3)「(上司は) 部下の努力や苦勞した点をよくわかってくれる」、つまり、上司との親密度、上司の共感が得られるかどうかについての認知は、5 か国の比較では第 2 位と

良好であった。上司からのサポート感が良好である状態が継続して続き、今後もより強化されていくことを願いたい。

IS 技術者にとっての上司や仕事仲間などとの関係を考えた場合に、蒼海憲治氏による「連載プロマネの現場から」第 23 回「PM が影響力を発揮するために」（2010 年 2 月 25 日）において示された「カレンシー（＝貨幣）」の考え方が参考になる。プロジェクト・マネージャにとって必要な要件に影響力があり、この影響力の最大の要素であるレプロシティ（＝互恵性、返報性）、そしてレプロシティ成立にとって非常に重要なことが「カレンシー」であるという。そして、プロジェクト・マネージャが「カレンシーを高める方法」についても検討されている。また、カレンシーとは主観的なものであり、相手によってよいもの、相手によって価値があると捉えられるかどうかを理解して交換可能な価値とすることが大切であると述べられている。

そして、アラン R.コーエン&デビッド L.ブラッドフォードによる「よく効くカレンシー」として、以下の 5 つが挙げられている。

1. 気持ちの高揚や意欲を喚起するもの：ビジョン、卓越性、道徳的／倫理的な正しさ
2. 仕事そのものに役立つもの：新しいリソース、チャレンジ・成長・学びの手伝い、組織的な支援、素早い対応、情報
3. 立場に関するもの：承認、ビジビリティ、評判、所属意識／重要性、接点
4. 人間関係に関するもの：理解、受容／一体感、私的な支援
5. 個人的なもの（その人自身に関するもの）：感謝、当事者意識／参画意識、自己意識、安楽さ

蒼海氏のメルマガを読み返したところ、私自身のフィンランド企業での以下の出来事が思い出された。フィンランド本社のある営業担当者が新規参入する事業分野の提案コンペにチャレンジし、結果勝利して採用されたことを受け、経営者から営業担当者を賞賛するメールが全社員に向けて発信され、私も受け取った。そのメールには、営業担当者の成果を称え、それに到るまでのプロセスでの努力を労い、感謝を伝えるものであった。営業担当者と一緒に企画提案を作り上げた同僚やマネージャ、サポートした IS 技術者のことも同様に称えていた。そしてこの功績は事業展開にとってどんな意味があり、将来にわたり、どのような展開が可能か詳しく記述されていた。この企業に入社したばかりで、フィンランド本社から遠く離れた日本オフィスで仕事をしている私にとっても、率直で具体的であり、分かりやすい内容であった。

このメールを読んだ時、浮かんできたのは以下だった。

「すごいなあ、〇〇さんは、どんな人なんだろう」：尊敬

「私も、こんな挑戦をしてみたいなあ」：やる気、前向き

「同じ会社の社員として誇りに思う」：誇り

「こんな風にはめてもらえて、しかも全社員に共有されるんだなあ」：新鮮な驚き

「ありがたいなあ、これで日本での私の営業もしやすくなる」：感謝

この出来事を基礎情報学の考え方をを用いて検討する。経営者から出されたメールは機械情報として私のもとに送信されたが、私が読んで状況が理解できた段階で社会情報となり、「尊敬」「やる気、前向き」「誇り」「新鮮な驚き」「感謝」の生命情報が生じた。私がメール（＝社会情報）を読み、提案コンペでの勝利がどんな意味があるかを具体的にイメージし、功績が認められるとはどういうことかを理解できたため、私の心的システム^{*2)}にすとんと温かいもの、つまり生命情報が生じた。私の主観的世界において、具体的な文脈が成立し、様々な思考が産出され、生命情報が生じたと考えられる。

単に「提案コンペで勝利した」とだけ伝えられたのでは、社会情報のままであったかもしれない。経営者自らが生命情報である賞賛や感謝の念をメールに込めた、そして誰もが理解しやすい相手にとっての「カレンシー」に配慮したコミュニケーションであったといえる。

そして、このような「カレンシー」に配慮したコミュニケーションが、「2）他者を尊敬し、必要とし、愛することができる能力」、「3）良好な関係を築き、維持することができる能力」の2つの能力につながっていき、結果として「1）人生を楽しく過ごすことができる能力」が身についていくだろう。「カレンシー」に配慮したコミュニケーションの結果、組織の HACS^{*3)} に成果メディア^{*4)}である「仕事上のやりがい感」が醸成される可能性がある。

「カレンシー」に配慮したコミュニケーションの実践の重要性は、多くの IS 企業の経営者や管理者がその重要性を認識しているだろう。しかしながら、このことは「心のもちよう」という漠然としたものとして捉えられ、プロジェクトマネジメント上の優先度が低くなり、IS 技術者の個人的な裁量に委ねられてしまっているのではないだろうか。実態としては、優秀なプロジェクト・マネージャは、先輩のプロジェクト・マネージャをお手本に身に着け、実践しているものと思われる。

同志社大学による調査に携わられた金田重郎氏（同志社大学教授、情報システム学会理事）は、調査結果について「日本は自己啓発に無縁なソフトウェア技術者の割合が多い」とソフトウェア技術者自身の問題を指摘した上で、「これからのソフトウェア技術では、ビジネス創成やコミュニケーションの視点の重要性が更に増す。技術系学会では、どうしても「カラクリ」が欲しくなるが、このような社会科学的なアプローチにも、情報・システムソサイエティの興味を広げてもよいのではないだろうか」と問題提起されている。

プロジェクト・メンタル・プロセス^{*5)}をプロジェクトマネジメントの重要な 1 つのプロセスとして位置付け、IS 技術者の理想的な「心のありよう」を明示していくことが、金田教授が述べる「社会科学的なアプローチ」に該当するのではないだろうか。

IS 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。

*1) 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。

*2) 心的システムとは：

「思考」を構成素とするオートポイエティック・システムである。心的システムは常に脳神経システムと相互作用し、「原一情報」（＝生命情報）を素材とした思考が産出され、記述行為によって社会情報が形成され、人間社会で通用する意味内容を含んだ情報が現れるとされる。

*3) 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。

*4) 成果メディア、範列的メディアとは：

成果メディアは、連辞的メディアと範列的メディアに分類される。連辞的メディアは、コミュニケーションの時間的・継起的なつながりに関わり、範列的メディアはコミュニケーションの空間的・概念的なつながりに関わる。範列的メディアは安定した意味ベースに関連づけ、概念上の選択肢を用意することにより、「情報の意味伝達」という擬制が達成される。

*5) プロジェクト・メンタル・プロセスとは：

「新情報システム学序説 情報システム学会新情報システム学体系調査研究委員会編」において、プロジェクトマネジメントの機能、役割を構成するプロセスとして、従来より明示されている「プロジェクトマネジメント・プロセス」および「ソフトウェア・エンジニアリング・プロセス」に加えて、第 3 のプロセス「プロジェクト・メンタル・プロセス」が重要であると示されている。

<参考文献>

- ・レオ ボルマンス編[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 (2008) 続 基礎情報学：「生命的組織」のために NTT 出版
- ・学校法人同志社 同志社大学, 「日本のソフトウェア技術者の生産性及び処遇の向上効果研究：アジア, 欧米諸国との国際比較分析のフレームワークを用いて」 に関する成果報告書, 2016 ※独立行政法人情報処理推進機構 委託
- ・金田 重郎 日本のソフトウェア技術者の置かれた位置 情報・システムソサイエティ誌 22 巻 (2017-2018) 2 号