

連載 “Well-being” ことはじめ

第 31 回 パターンランゲージ(13)「天職」

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ

三村 和子

先月 30 日 (2020 年 5 月)、IS 技術者のための Psytech2020 研究会の第 1 回会合が開かれました。この会合では、昨年度、前身である IS 技術者のための Psytech 研究会の活動から作成してきた「IS 技術者のためのパターンランゲージ (試案)」を提示しました。

今回初めて研究会としてオンラインでの実施となりました。従来会議室で、対面で行ってきた会合と比べると様々なことに気づきました。ネットやオンライン会議の仕組みのおかげで、コロナ渦でも会合ができたということで、IS 産業で働く方々に対して有難く感じました。そして、参加者の顔の表情や参加者がおられる場所の一部を画面で見ることができる点は新鮮に感じました。また、生産管理の専門家、企業や教育福祉分野で活躍されている方など、これまで参加者の主流だった IS 以外からもご参加をいただき、議論の幅が広がりました。この理由として、オンラインでの参加が手軽だったということも考えられます。

一方、当たり前ですが、自分がいる場所以外の空気感を感じることができない点には少し不安を感じました。プレゼンター兼進行役として私が感じたのは、「視線を送っても、聴いている方がそれに応答しているかどうか分かりにくい」、とか、「出される意見にどう反応されているのか捉えにくい」といったものでした。オンラインで会合を行う場合には、参加者の方の状況を少しでも理解し、参加者が快適に会合のできるような声掛けや合図を用いるなど工夫できることがあると思います。これは今後の課題としたいと思います。

会合の内容としては、カテゴリーの考え方とストーリー、プロジェクトマネジメント、エンジニアリングとメンタルプロセスの関係と分類、利用シーンなど、パターンランゲージについて活発な議論がなされました。パターンランゲージを用いる事により、ESO 行動規範^{*1)}を除けば、これまでは殆ど明文化されることがなかった「心の問題」についてプロジェクトマネジメントやエンジニアリングと同様にメンタルプロセスを管理対象とする必要性について共有・理解することができ、有意義な会合となりました。

この会合を終えた後、「IS 技術者として生きるということとはどういうことなのか」というもやもやとした感じが生じました。私自身、社会人になって 10 年近くの期間、IS 技術者として働いた経験があるのですが、社会にとって IS 技術者とはどんな存在なのか、何を願ってこのパターンランゲージを作成しているのかという疑問も生じました。

そこで、原点に立ち返ることとし、情報システム学会の創設者である浦昭二先生の提言と提言についてのインタビュー記事から、浦先生の IS 技術者への思いについて検討を始める

こととしました。

■「提言 情報システム専門家への願い：自分の情報システムを考えよう」浦昭二*2)

■新年特別インタビュー 浦 昭二

「情報システムとは人間を育むシステムである」（聞き手：吉舗 紀子、砂田 薫）2008 年 1 月 7 日*3)

提言において、「情報システム専門家は、自分の情報行動に立脚した『自分の情報システム』を意識することを通じて、情報への感性を養うことが望ましいと考えられる」と述べられています。

インタビューにおいて、浦先生は「情報システムを自分の力を育むためのシステムと捉える視点が大切」、そして、「自分の頭の中の延長としてコンピュータを使えるようになることがとても重要」と言われています。更に、「『個人の情報システム』を中心にして情報システムの概念を整理するのがよいと考えています。（中略）価値観・倫理観はどう関わっているのか。今後はそういう研究を進める必要があるでしょう」と言われています。

今回、浦先生のことばを読み返し、先生の IS 技術者への思いに共感しつつ、パターンランゲージに取り組むこととしました。今回示すパターン「天職」では、浦先生からのメッセージより、「情報への感性を備えたプロフェッショナル」として IS 技術者が、自分の中の IS を捉えること、そして、組織として捉える IS と自らの IS とを一体的に捉えることの重要性についてパターン化しました。

[C-1]

天職

[概要説明]

自らの情報システムを考察する感性を備えて、働き、そして学び続けるという天職

[状況]

プロジェクトのあらゆる場面

[問題] 組織の情報システムを作ろうとする場合に、人間の情報行動に光が当たらないものになってしまう。

[問題の解決を困難にしている原因]

- ・情報システム＝単なるコンピュータ応用システムという考え方が根深くある。
- ・IS技術者の能力開発では、技術面の知識・能力が中心である。

[解決（のコツ）] 自らを出発点とした情報システムを捉えることから始める。

- ・組織の情報システムを捉える場合に、情報文化・情報技術を理解する。
- ・IS技術者として成長するために、自らの情報システムを体得し、感性を育む。

[関連パターン(No.)]
成長のありか

今回示すパターン「天職」では、浦先生からのメッセージより、「情報への感性を備えた

プロフェッショナル」として IS 技術者が、自分の中の IS を捉えること、そして、組織として捉える IS と自らの IS とを一体として捉えることの重要性についてパターン化しました。

「IS 技術者として生きるということは、単に働くということではなく、『情報への感性』を育み、学び続ける」ということであると考えます。とりわけ、変化への対応が求められることなどから、「学び続ける」ことへのウェイトを置く必要があります。

パターン名とした「天職」について、IS 技術者という仕事への真剣さ、専門家としての誇りを象徴すると考えて、選びました。「天職」という言葉について、職業教育の専門家である三宅章介氏が論文「天職観の歴史的変遷過程に関する一考察」*4)において以下のように述べています。

天職は、キリスト教では「召命」によって与えられるものである。(中略) 今日的には、すべての職業は神からの召命、いわゆる天職であるが、狭義の召命は司祭職および修道生活への招きを言う。

仏教や神道では「召命」はなく、与えられたと「思い込む」のである。つまり「自力」である。キリスト教は「召命」であるので「他力」である。

この「自力」こそ、「自らの情報システムを考察すること」に相当すると思われれます。

浦先生は、提言*3)において「人と機械、コンピュータシステムと組織体」の関係において、「なじみ」が大切であると強調されています。そして、「働く人の立場や心理を考慮して職場環境を整えることが大切です」とも言われています。浦先生がメッセージに込められた多くの意味に感銘しつつ、パターンランゲージへの思いを新たにしました。

浦先生からのメッセージに従って、私自身も自分の情報システムについて考察するという試みに挑戦してみることとします。1年前から自治体が行う生活困窮者の心理的支援の一環として、心理検査に携わっています。検査の目的は、社会生活や就労上、クライアントが抱えておられる問題の解決に役立つ情報を提供することです。その検査場면을題材に検討します。

臨床心理士が行う心理検査というのは、占いのような心理テストとは異なり、標準化された知能や発達を測る検査、自由度の高い描画テストなどを用いて、検査の施行や検査結果の報告を行います。現在担当する仕事では、1回の検査の機会に、何種類かの検査を組み合わせで実施します。1回あたりの検査に要する時間は、2～3時間ほどです。対象者の方は就業可能な年齢層（20歳前後～59歳まで）で、(休憩は可能と伝えますが)通常は休憩なしで行います。

受検者の方は、初対面の検査者と密室で、一対一で向き合いながら、検査指示に従って作業をしたり、質問に答えたりします。検査者である私は、課題の提示、質問を行いながら、検査で要求されている時間の計測、採点やプロセスの記録を都度行います。途中、受検者の様子を注意深く観察して、気づいたことを記録します。必要に応じて、「そうですね」「疲れましたか」「大丈夫ですか」「もう少しです」「次に行きましょう」と励ましの言葉をかけます。

受検者は、「検査される」というだけで緊張されていることが多いです。数唱など、日常行わない動作を求められたり、課題の中には難しいものもあるため、間違いや失敗を重ねてしまうこともあります。検査者にとっても、向き合うことが難しい時間を過ごすこともあります。

予定した検査が終わると、「お疲れ様でした」「ありがとうございました」と伝えることが多いです。私自身も疲れを感じつつ、受検者もお疲れだろうとねぎらいながら、検査の感想や日常のことなど 10 分ほどお話を伺うことになっています。ここでの話は、検査を希望されたクライアントの方の動機や、検査を依頼した自治体担当者からの依頼に応じた内容になります。

その後、最後の場面で、自然と湧いて投げかける「問い」に、自分自身で驚くことがあります。また、この「問い」に対して、受検者の方が答えられる「ことば」、語り、態度に耳を傾けながら、応答の意味への思いを巡らせて検査終了となります。

標準化された検査の結果、描画テスト（木や風景の絵を描いてもらう）の結果、検査後のお話、どれも受検者であるクライアントを理解する際にとっても重要なものばかりです。面談室で生じたこと全てを全身で受け止め、クライアントとの対話の中で生まれるものを大切にしていくというプロセスです。検査結果のみでは、どこか納得がいかずすっきりとしない、つながらない感じが、最後の場面で明らかになることがあります。まさに一期一会、ようやくクライアントの全体を理解することに近づけたのかもしれないと感じる瞬間です。

以上、現在担当している心理検査の仕事について時系列に整理した内容を記しました。心理検査の専門家として常に 100 点満点を目指していますが、実際にはそこまでいかないこともあり、「日々の精進が肝心」と学びを続けています。

ここから、自らの情報システムを考察していきます。標準化された心理テストの手順に基づいた量的情報のレベルがあります。これは明文化されており、例えばマニュアルに示された「教示」（「○○してください」といった課題指示のための文言など）は、一語一句そのまま発話する必要があります。次に、これとは別の情報のレベルが想定されます。例えば、声のトーンはクライアントの身体機能の状況に合わせる必要があり、検査者からクライアントを尊重し、支えるという思いやりのレベルが想定されます。思いやりというと、何かクライアントに肩入れするという誤解を招くかもしれませんが、心理検査を行う基本的意識と

いった方が適切かもしれません。また、自治体の担当部署から事前に提供された「成育歴」や「就業状況」などの履歴から情報を繰り出し、心理検査で描かれたクライアントの人物像を検討していきます。ここでは、医学的・心理社会的なヒストリーレベルがあると仮定します。更に、検査終了後にはフィードバック先である検査依頼者に報告するための解釈と伝え方を検討するレベルも想定されます。検査場面という限定的な状況で、受検者から起こる反応を受検者・検査者との関係の中で捉え、仮説を捉えて理解しようとしています。このレベルでは、心理検査の理論や事例や経験から得られた知見を総動員して検討します。

このように、心理検査で行っている日常的な自分の行動を振り返ってみることで、いくつかのレベルがあることが想定できました。心理検査は奥が深い仕事ですので、未熟な考察ではありますが、「自らの情報システム」について検討する重要性を理解できました。今後も焦らず弛まずに続けていきたいと思えます。

パターンランゲージは IS 産業で働く方々にとってなじみがあるものとしていきたいと思っています。IS 技術者のためのパターンランゲージについて、皆さまからのご意見をお待ちしています。

<参考・引用> ※URLは2020年6月16日時点に確認したもの

*1) ESO 行動規範：従業員の働きがい、働きやすさ及び健康を重視することを従業員満足志向 (Employee Satisfaction Oriented: ESO) と称し、ESO に基づく組織経営のための指針を示す、日本規格協会(JSA)から発行されたもの

一般財団法人日本規格協会 <https://www.jsa.or.jp/dev/>

*2) 本提言は、情報システム学会誌第2巻第1号に寄稿されたもの

情報システム学会誌 第2巻第1号 2007年5月12日

情報システム学会ウェブサイト <http://www.issj.net/journal/jissj/index.html>

*3)同ウェブサイト <http://www.issj.net/mm/mm0209/mm0209-1.pdf>

*4) 三宅章介, 「天職観」の歴史的変遷過程に関する一考察, 産業教育学研究 46(2), 2016, pp.1-10.