

## 連載 “Well-being” ことはじめ 第 35 回 HERO を育む

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ  
三村 和子

ポジティブ心理学から派生した概念である心理的資本(PsyCap)に注目が集まっています。心理的資本とは、働く人が自律的に行動し、やりがい感を持ち続けること、そして組織としてのパフォーマンスを最大化するために重要視されているのです。

心理的資本を用いた考え方では、“一人一人が持つポジティブな心のエネルギーを生み出すことがポジティブな組織行動を生み出す”とされています。経営学の研究者であるルーサンス氏が、ポジティブ心理学の考え方を組織開発の分野に適用し、ポジティブな組織行動の中核となる「心理的資本」という概念を提唱し、心理的資本の理論・開発手法を確立しました。2020年6月に「こころの資本：心理的資本とその展開」の日本語訳<sup>\*1</sup>が出版されました。原著（初版）は2007年だったそうなのですが、これ以降、米国を始め、中国、韓国、オーストラリア、ニュージーランド、ルーマニア、南アフリカ、ベトナム、パキスタン、ポルトガルにおいて、実証研究が重ねられてきたとあります。

「こころの資本」によれば、心理的資本において重要とされる4つの要素は以下であり、これらの構成要素の頭文字をとってHEROと呼ぶそうです。

- 1) 自己効力感(Efficacy)
- 2) 楽観性(Optimism)
- 3) 希望(Hope)
- 4) レジリエンス(Resilience)

同著には、この4つに加える候補として、次の新たな候補その1（5つの要素）そして、新たな候補その2（4つの候補）の9つの要素についても示されています。

新たな候補 その1:創造性(Creativity)、フロー(Flow)、マインドフルネス(Mindfulness)、感謝(Gratitude)、赦し(Forgiveness)

新たな候補 その2: 情動知能(Emotional Intelligence)、超越性(Spirituality)、本来性(Authenticity)、勇気 (Courage)

これらの合計13の要素は、働く人がポジティブな状態になるために必要な要素であり、関連するものや影響を与えるものが存在します。例えば、本来性(Authenticity)はスピリチュアリティ（超越性）との関連は深いと考えられています。そして、高いレジリエンスは、オプティミズムを生じさせることが想定されます。また、複数の要素が集まって1つの要素を構成するものや、別の要素に含まれるものもあります。

心理的資本の概念が日本社会に浸透することは、メンタル・プロセスにとって大変有意義

なことですので、13 の要素については、現在作成中のパターンランゲージでも参考にしていきたいと思います。但し、外来語であるため馴染みにくいものがあるので、ポジティブ心理学における分類（どの領域に属すると考えられるか）をポジティブ心理学の事典を参照することにより、検討してみます。

領域	テーマ
感情的アプローチ	フロー(Flow)、情動知能(Emotional Intelligence)
認知的アプローチ	自己効力感(Efficacy)、楽観性(Optimism)、希望(Hope) 創造性(Creativity)、マインドフルネス(Mindfulness) 勇気(Courage)
対人関係アプローチ	感謝(Gratitude)、赦し(Forgiveness)
自己基盤アプローチ	本来性(Authenticity)
その他のアプローチ	
・特定の対処アプローチ	超越性(Spirituality)
・生涯発達のアプローチ	レジリエンス(Resilience)

※The Oxford Handbook of Positive Psychology, 3rd Edition /Edited by C.R. Snyder より、心理的資本の 13 の項目がどの領域で取り扱われているかを「ポジティブ心理学の展開」記載の表(p8)を参考に作成。

13 の要素を領域別に分けて整理すると、10 の項目が感情・認知・対人関係という心理学の主要なアプローチの領域で取り扱われるテーマであることが理解できます。

伝統的な発達心理学の考え方においては、獲得できる能力については遺伝的に獲得されるものや生育を通して獲得されるものに焦点が当てられてきました。つまり、成人以降には開発可能であるという想定はなされてこなかったのです。心理的資本が各国で注目されるようになった理由には、心理的資本に理論的背景があること、そして測定手法があること、更に開発可能（＝伸ばし、育てることができる）であり、そのことが実証され続けていることがあり、画期的だと考えられます。

日本でも遅ればせながらですが、心理的資本に取り組む企業があります。日立製作所（日立）は今年 7 月に新会社「ハピネスプラネット」\*2)を設立しました。この会社では、10 年以上記録し続けてきた幸福度に関するデータ（身体の挙動など）を元に事業化しましたが、心理的資本を「持続的な幸せを得られる能力を表す尺度」と位置づけています。同社においては、無意識下で起きる人間の身体の動きをセンサーで記録したデータとアンケート形式の心理検査を組み合わせるスマートフォンのアプリによりサービスを提供しています。ニュースリリースによると「実際、日立グループのセールスチームでこの取り組みを導入したところ、四半期の受注額が目標より平均 16% 上回った。導入していないチームでは平均 11% 下回り、27% の業績差が付いた」とあります。同社ウェブサイトでは、「83 社での実証」と

記載があります。

インタビュー記事によると、「ハッピーな職場の体の動きはバラツキが大きい」「アンハッピーな職場の人達は、(略) いつも揃っている。つまり同じような行動をとっている」と述べ、「状況によって行動が柔軟に変化している」と矢野社長は分析します。変化ということに対して、心だけでなく体により反応していることが想定され、興味深いと思います。

コロナ禍の今そしてこれからしばらくの間は、働き方はテレワーク推奨が継続するものと想定されます。一昨日(10月16日)、日本生産性本部から「第3回 働く人の意識に関する調査」レポート<sup>\*3)</sup>が発表されました。調査の対象は20歳以上の被雇用者1100名で、調査期間は今月5日から7日ということで、第1回は今年5月、第2回は7月に実施された継続調査です。

働く人の意識に関連した内容が中心ですが、健康や不安感、信頼感、そしてワークシェアリングなどの新しい働き方などについて調査が実施されました。

まず、「新型コロナウイルスの流行に際して、あなたの勤め先は、あなたの健康に十分な配慮をしてくれていますか。」という問いに対して、「そう思わない」が5月調査の10.1%から7月は10.5%に増加し、10月には7.4%に減少しています。次いで「あまりそう思わない」が5月は21.2%、7月は25.0%、10月は26.2%に増加しています。このことから、3人に1人は「勤め先から健康への十分配慮が受けられている」という実感を持つことができていると言えます。

また、別の調査項目である「労務管理上の課題」(複数回答)において、「孤独感や疎外感」が15.8%、「健康維持や勤務中の事故が心配」が11.4%とあり、心の問題を含めたウェル・ビーイングの課題に、企業組織が十分対応できていない懸念があります。なお、本調査は今後も継続して4半期に1度のペースで実施されるとあります。

今これから、企業組織が従業員そして社会全体のウェル・ビーイング実現のために取り組む必要があるのは、エビデンスベースのアプローチであると思います。ハピネスプラネットでの取り組みにみられるような心理的資本の形成、つまり根拠に基づいて働く人のやりがいや納得感などポジティブな状態を形成することではないでしょうか。

そして、大切なことは組織がお膳立てしてくれるのを待つのではなく、一人一人が積極的に仕掛けに関わり続けることです。そのことが本人だけでなく、組織や社会全体を幸福にすることにつながるのです。これが今これからHEROを育むことにほかならないと思います。

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10月18日時点に確認したもの

\*1) フレッド・ルーサンス ほか (著) 開元浩矢 ほか (訳) 「こころの資本 心理的資本とその展開」(2020)岩波書店

\*2) <https://happiness-planet.org/>

\*3) 日本生産性本部「第 3 回 働く人の意識調査」

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/004695.html>