

連載 “Well-being” ことはじめ

第 50 回 EI(Emotional Intelligence)・Mindfulness

臨床心理士・公認心理師・カウンセラ

三村 和子

前回のメルマガにおいて、パターンランゲージのメインパターンを提示しました。理想の実現を目指してプロジェクトで対話をする、そして今から行うことや出来事の意味を定着させてチームをまとめあげるリーダー、これを受けてリーダーの思いや考えに共感しながらプロジェクトを遂行するメンバーのイキイキと働く姿をイメージするものです。IS 技術者がパターンランゲージを用いて、プロジェクトで対話し続けながら、皆で考え抜くことにより、プロジェクトに前向きに取り組むチームが形成され、マネジメントプロセスやエンジニアリングプロセスの PDCA サイクルが円滑に進むことが期待できます。

パターンランゲージを用いたメンタルプロセスにおいて、鍵となる概念が心理的資本 (PsyCap) です。心理的資本については、本メルマガでも「心理的資本の HERO」を中心に何度か取り上げてきました。『こころの資本：心理的資本とその展開』に示された心理的資本は、次の表に記した 13 の要素から構成されます。

分類	要素名
中核的な 4 つの要素 「心理的資本の HERO」	希望(Hope) 自己効力感(Efficacy) レジリエンス(Resilience) 楽観性(Optimism)
新たな候補 1	クリエイティビティ(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 2	情動知能(EI: Emotional Intelligence) 超越性(Spirituality) 本来性(Authenticity) 勇気 (Courage)

コロナ禍において、デジタル庁発足、そして官庁や民間企業を中心とする DX への掛け声を受けて、IS 技術者が変化にいかに対応するかという期待が大きくなっています。この変化への対応について、先月号の蒼海氏によるメルマガ連載 プロマネの現場から『「ラーニン

グ・アニマル」と「ラーン・ベター』」に大変興味深い内容が記されています。変化への対応が必要な現在、求められる人物像は「これまでうまくやれた人」ではなく、「これからうまくやれる人」になるとの考えを蒼海氏は記し、参考となる文献を引用しながら以下のように述べています。

専門知識は絶えず進化し続け、スキルも一度習得すれば終わりというものではない中で、再考は学習プロセスの核心である、といます。

《再考には不思議な力がある。それは学習を無限のプロセスにする。たえず自分の知識の再評価をしていけば、熟慮という頭の活動が止まることはない。内省に終わりはないのだ。》

学習の 6 段階を振り返るとこうなります。私たちは、何かを学習する場合、学習目標を設定し、学習を管理し、フィードバックをもらい、自分のパフォーマンスをベンチマークする必要があります。本当に理解しているか、学んだことの半分は 1 時間後には忘れていることを踏まえた振り返りをする。

この学習の 6 段階はラーニングの PDCA サイクルであり、この PDCA サイクルの持続化のために、心理的資本の 13 の要素は不可欠であると考えます。中核となる「心理的資本の HERO」はもちろんですが、蒼海氏のメルマガによると『感情を活用し、脳を味方につけること。「知りたい」という欲求をもち、「自分にはできる」と思う状況をつくることで、モチベーションが湧き、脳が活性化しはじめる』ということですから、EI(Emotional Intelligence)が大きな役割を果たすことが想定できます。そして、脳の働きを安定させ、持続的に EI のレベルを向上させる手法として Mindfulness が有効であると想定できます。今回は、心理的資本の新たな候補 2 の EI と新たな候補 1 の Mindfulness について検討します。

EI とは、“自己および他者の感情を正確に認識し、表現し、理解し、活用し、コントロールする能力”と定義されています。心の知能指数 (Emotional Intelligence Quotient、EQ) とは心の知能 (EI) を測定する指標として知られています。Emotional Intelligence (邦訳『EQ 心の知能指数』講談社、1996 年)の著者である心理学者ゴールマンは「自分を見つめる、つまり自分の内なる声に耳を傾けるのが、EQ を高める上での出発点となる」と述べています。

「内なる声に耳を傾ける」ためには、自らの内面に静かに意識を向けている、つまり落ち着いていることが必要です。Mindfulness は心の落ち着きの基礎となります。Mindfulness は Google 社など多くの IT 企業で導入され、注目されました。自分のありのままの状態を認識するための瞑想法であり、場所や時間を選ばず行うことができ、特別な道具は不要であ

ることから、企業以外に医療・教育など様々な分野で用いられています。

パターンランゲージでは、EI はいくつかのパターンで表現されており、EI をメインにしたパターンが「感情をことばに」です。また、パターン「マインドフルネス」も作成しました。

[F-2]

感情をことばに

[概要説明]

内面の感情をことばにして誰かに伝えたり、文字に書くことで、意識していない大切なことに気づく

[状況]

納得できる意思決定ができないとき

[問題] 感情的な交流がないと、活気あるコミュニケーションが生まれにくい。

[問題の解決を困難にしている原因]

- トラブルが続く職場では、感情を表出しなくなってしまう。

[解決 (のコツ)] 内面にあるものを静かに見つめて、自分の感情を言語化して表現する。

- 人に伝えたり、文字にすることから、自分では気づかなかった感情に気づくことがある。
- 自らの感情を冷静に見つめることを出発点として、日常生活から仕事場面での意思決定に活かす。

[関連パターン(No.)]

マインドフルネス 支える場

「感情をことばに」して、「感情的な交流」をすることを直線的に実行すると、感情のぶつかり合いになり、職場に不協和音が生じることがあります。自身の感情は、いったんことばにした上で自分自身にフィードバックし、心理的資本を高めるように感情をコントロールした上であらためてことばにして皆に伝えることが重要と思います。それと同時に、他者については、ことばに表れていない感情まで読みとって心理的資本を高められるよう対処できれば万全です。

[G-1]

マインドフルネス

[概要説明]
「今ここ」を楽しみ、味わうマインドフルネス

[状況]
プロジェクトのあらゆる場面

[問題] 今やるべきこと以外のことが頭に浮かび、ものごと集中することができず、楽しめない。

[問題の解決を困難にしている原因]

- 自分というものを安定して捉えるのが難しい時代である。
- メールやSNSなど、頻繁にチェックしなければならぬと考える事柄が増加している。

[解決 (のコツ)] 「今ここ」を楽しみ、味わう時間を日々の生活に設定する。

- ルーチンとして、瞑想、呼吸法、ゆっくりリタイアタイムなど、マインドフルな時間をスケジュールに組み込んで実践する。
- マインドフルになることで、視野を広げたり、行動のバリエーションを増やしていく。

[関連パターン(No.)]
感謝のかたち

「感情をことばに」では、内面の感情をことばにすること、そして誰かに伝えることにより、大切なことに気づくことの重要性について記しました。ゴールマンは「直観をよりよく生かすには広い視野から深く読み取るとよい」と述べています。仕事の場面では、問題解決を図ろうとする思考や早く先に進めよう、突き進もうという意思が働き、視野が狭くなってしまふ懸念があります。そこで、仕事に取り掛かる手前で **Mindfulness** を取り入れて、ゆとりを持つこと、頭を柔軟にして視野を大きく広げることが重要です。

Mindfulness は日々の生活の中で、呼吸を整えて瞑想する時間を持つなど習慣化することが必要です。無理なく継続し、継続することで良好な心持ちを実感すること、これが毎日継続させる秘訣です。どんな人も毎日同じことを続けるには努力が必要ですが、良い状態が続くことで自然と体が求めるようになり、楽に続けることができるようになります。心のもちようは仕事場面のみならず日常生活にも影響し、人生全体の **well-being** の感覚を持つことに広がる可能性があります。

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。

引用・参考 URL

*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) 中央経済社

*2) リーダーシップの教科書 2 実践編 (2021) ダイヤモンド社