

巻頭言

モチベーション研究所所長 角山 剛

モチベーション研究所の年次報告書『モチベーション研究』第3号をお届けします。

本格的に始動して2年目となった本年度は、研究所としてさまざまな活動を行うことができました。以下にその概要を報告します。

第1には、研究フォーラムをスタートすることができました。第1回は年度としては2012年度となりますが、小野公一先生(亜細亜大学経営学部教授)をお迎えし、2013年1月に『人はなぜ働くのか』というタイトルでご講演をいただきました。続いて第2回は、10月に西田公昭先生(立正大学心理学部教授)より『カルトとマインド・コントロール』を、第3回は2014年2月に安藤清志先生(東洋大学社会学部教授)より『災害における「喪失」と「社会」』を、それぞれご講演いただきました。

3回のフォーラムはいずれも『Well-being をめざし明日へのモチベーションを育むために』という主題で企画したものです。well-being とは、一言で表すなら、幸福であることを目指してよりよく生きることであり、近年の主流となりつつあるポジティブ心理学を構成する重要な概念になっています。それはまた、人生において前に進む力を高めるという点でも、モチベーションと深い関わりをもつものです。3人の先生のお話は、この点を踏まえた大変意義深いものでした。第1回の小野先生、第2回の西田先生のご講演については、本号に抄録を掲載しました。第3回安藤先生のご講演も次回報告書に掲載の予定です。このフォーラムは、年間2回の予定で今後も開催していきます。

活動の第2は、日本社会心理学会第57回公開シンポジウムの開催をお引き受けしたことです。同シンポジウムはモチベーション研究所が直接お引き受けしたのではなく、本学に在職する同学会の会員に対して学会より開催依頼があり、お引き受けしたのですが、本学8名の会員中4名が研究所研究員であることから、他の所員の協力も得て研究所と一体になり準備を進めました。当日は100名を超える参加者があり、盛況のうちに進めることができました。このシンポジウムについても本号で抄録を掲載しています。

第3は、講演会の共催と学会シンポジウムの後援を行ったことです。前者については、4月20日に東洋大学社会学部にて開催された『幸福研究の最前線』(演者 大石繁宏米国ヴァージニア大学教授)の共催、後者については、12月7日に本学にて開催された日本応用心理学会公開シンポジウム『Well-being の心理学〜今、そしてこれからの well-being 研究の応用・実践〜』を研究所として後援しました。いずれも本研究所フォーラムのメイン・テーマとも深く関わっており、研究所の活動としても意義深いものとなりました。

そして第4には、東洋大学21世紀ヒューマン・インタラクション・リサーチ・センター(HIRC21)と韓国翰林大学(Hallym University)心理学研究所との合同ワークショップに参加したことです。同ワークショップは、本研究所との提携研究所であるHIRC21が翰林大学と毎年行っているものであり、今回は翰林大学側の主催で韓国春川市の同大学にて12月14日に開催されました。本研究所も招待され、大坊郁夫学長と角山が参加し、角山がモチベーション行動科学部とモチベーション研究所の紹介、ならびに日本の産業・組織心理学会の活動の現状について報告を行いました。

以上のような実績を踏まえつつ、本研究所も活動の幅を広げています。幸いなことに、本研究所に関する外部からの問い合わせも増えてきており、その存在が認知されつつあることを感じています。2014年度についても、さらに活動の幅を広げ活動内容についてもさらに充実を図っていきたいと考えています。

教育現場、職場、スポーツの場など、モチベーションということばは最近いろいろな場面で耳にすることが多くなっています。しかし、モチベーションとはそもそもいったい何なのか、どのような現象なのか、あるいはどのようなメカニズムを通じてそれが促進されたり弱まったりするのか、科学(サイエンス)的な視点からの理解は未だ十分に広まっているとはいえません。ともかく元気であればよい、目標に向かってがむしゃらに進んでいけばよい、気力があれば何とかなるなどは、一見するとモチベーションの充実ということに結びつくように思えますが、ただ元気なだけではた迷惑なこともあり、がむしゃらに目標に向かって空回りしたり周囲をないがしろにしたりということもあります。気力だけでモチベーションを語ることもできません。

モチベーション研究所は、本学モチベーション行動科学部の教育と手を携えながら、モチベーションに関する理解を広め、モチベーション促進に関する実践的な活動を今後とも進めることを目指しています。それは先に紹介したwell-beingの充実とも深い関わりをもつものであり、健康で充実したポジティブな人生を送る上でも、モチベーションへの理解は大切な役割を果たします。

本研究所の活動はまだ緒についたばかりですが、今後とも皆さまのご理解とご支援を賜ることができますよう、よろしくお願いいたします。

制御焦点と目標までの時間的距離の知覚の関係性

竹橋 洋毅(東京未来大学モチベーション行動科学部)

高沢 佳司(横浜保育福祉専門学校・大阪芸術大学短期大学部保育学科)

原田 知佳(名城大学人間学部)

服部 陽介(東京大学大学院総合文化研究科)

本研究では、動機づけの志向性(制御焦点)と目標の時間的距離の知覚の関係について検討した。本研究では、大学での期末試験までの時間的距離が異なる場面(試験の30日前～前日)を調査協力者に提示し、その試験日を主観的にどれほど遠く感じるかについて評定するように求めた。その後、調査協力者は、理想追及への志向性である促進焦点と義務履行への志向性である予防焦点の個人差を測定する尺度に回答した。その結果、促進焦点の個人差と試験までの時間的距離の知覚の間には関連が見られた。即ち、試験までの時間的距離が近い状況では、促進焦点が強い人は弱い人よりも試験日を主観的には遠く感じやすかった。一方、試験までの時間的距離が遠い状況では、このような差は見られなかった。また、予防焦点の個人差と時間的な距離知覚の間には関連が見られなかった。これらの結果は、促進焦点への志向性が強いほど、目標の期限が目前に迫るまでは時間的距離の知覚が鈍感になるという認知バイアスが生じるが、予防焦点への志向性は時間的距離の知覚とは独立であるという可能性を示唆している。最後に、このような時間知覚のバイアスが目標追及に及ぼす影響について考察した。

キーワード: 動機づけ、制御焦点、目標、時間知覚

問題

人は様々な目標を持つが、それらの目標を達成していく上では適切な時点で努力に着手することが重要である。例えば、会社や役所での業務、学校や資格試験の勉強、余暇でのプライベートな活動などでは、「いつの時点までに何を行うか」という形で目標を定めることがあり、その実現のためには相応の労力が求められる。そのため、長期的な視点にたって努力を開始しなければ、期限に間に合わなかったり、成果の質が低くなってしまう可能性がある。長期にわたる目標追及を成功に導く上では、目標追求のための時間的猶予(即ち、時間的距離)の減少に応じ、目標までの時間的距離がどれほど近づいてきたのかを適切に知覚することが必要とされると考えられる。実際、目標の先延ばしや動機づけの問題を考える上では、時間的距離の近接度が重要な役割を果たすことがメタ分析によって明らかにされている(e.g., Steel, 2011)。この意味において、時間的距離が知覚される心のメカニズムを明らかにすることは、重要な研究課題として位置づけることができる。

未来のある時点までの時間的距離(例えば、「10日後」)が心理的距離(例えば、「やや遠く感じる」)に変換される過程については Zauberman, Kim, Malkoc, & Bettman (2009)が検討している。Zaubermanらは、時間的距離の異なる日にちを提示し、それらについてどれほど遠く感じるかについて評定を求めるという実験を行っている。その結果から、彼らは心理的距離が時間的距離の「対数」に比例することを明らかにした。即ち、知覚対象となる事象が時間的に遠くなるほど、その出来事を主観的に遠くと感じるようになるだけでなく、時間的距離の違いを検出する感度も低下していくため、心理的距離の変化量(時間知覚の勾配)は減少していく

というパターンが見られた。例えば、10日後、40日後、70日後、100日後をそれぞれどれほど遠くと感じるか場合について考えてみると、時間的距離が遠いほど「遠い」と感じるだけでなく、10日後と40日後の30日分の違いは70日後と100日後の30日分の違いよりも、「大きい」と主観的には感じられる。Zaubermanらの知見は、時間知覚が客観的に正しい時間的距離をそのまま反映したものではないことを示している。期限が差し迫っていない事柄は大雑把に捉えておき、期限が近付くにつれ、その対象を精緻に把握できるようになっていくという心の仕組みは、適応的であると考えられる(Liberman & Trope, 2010)。

Zaubermanらが明らかにした知見は時間知覚の一般的な原理を記述したものとして位置づけることができるが、時間知覚の勾配には個人差がある可能性も指摘できよう。「アリとキリギリス」という童話にあるように、時間的距離を正しく知覚できる人々もいれば、急に期限が差し迫ってきたように感じて慌てる人々もいる。この時間知覚の個人差は、Zaubermanらの議論に基づけば、時間知覚の「勾配」の違いとして理解することができる。つまり、時間的な距離知覚が正確な人は時間知覚の勾配が緩やかであるのに対して、突然に期限が差し迫ったように感じてしまう人は時間知覚の勾配が急であるといえる。Zaubermanらの研究では時間知覚の勾配における個人差を予測する心理要因について検討していないが、その予測因の解明は目標達成や自己制御の問題を考える上で、有益な示唆をもたらさう。そこで、本研究では時間知覚の勾配に影響を及ぼさう心理要因について探索することを目的とすることとした。

上記の問題を考える上で、Pennington & Roese (2003)の知見が示唆に富む。この研究では、制御焦点理論(Higgins, 1998)に

に基づき、目標までの時間的距離と動機づけの志向性の関係性について検討している。制御焦点理論では、目標達成のための質的に異なる、2つの動機づけの志向性を区別している。一つは、ポジティブな結果への接近を求める促進焦点である。促進焦点は理想追及や利益獲得と関連し、願いうる最大限の水準(最大目標)への注目を高め、積極的な行動方略が優勢となりやすいとされる。もう一つは、ネガティブな結果の抑止を求める予防焦点である。予防焦点は義務履行や損失回避と関連し、耐えうる最低限の水準(最小目標)への注目を高め、警戒的な行動方略が優勢となりやすいとされる。

Pennington & Roese (2003)は制御焦点と時間的距離の間に、以下のような関係性を予測した。まず、目標までの時間的距離が遠いほど最大目標を追求する猶予が生まれるため、最大の結果を想像し、様々な代替可能性を検討しながら手広く行動するという促進焦点優位になりやすいと予測される。ただし、時間的猶予が減少するとともに促進焦点は減衰し、自己防御と現在状況の維持につとめるといふ、予防焦点が相対的に優位となると予測される。また、促進焦点が強まると、最大目標が重視されるようになるが、最大目標のための準備や実行には長い時間を要することとなる。このため、最大目標は現在から時間的に遠くに離れた心的空間に位置することになる。従って、促進焦点が強まるほど、目標は時間的に遠くに感じられやすくなると予測される。実験の結果、まず、時間的距離が遠いほど、目標追及において促進焦点的な側面が重視されやすかったのに対し、予防焦点的な側面の重要性は時間的距離によらずに、一定であった。また、促進焦点に関連した目標は、予防焦点に関連した目標と比べて、着手する時期が遠く、目標を完遂するまでに要する時間も長いという結果が得られた。これらの結果は、Penningtonらの予測と一致する。

Pennington & Roese (2003)の研究は、目標までの時間知覚の勾配について直接的には扱っていないものの、本研究の議論に示唆を与えて考えられる。即ち、Pennington & Roeseの知見において見られたように、促進焦点が強いほど、目標までの時間的距離が遠く感じやすくなると考えられる。ただし、Zaubermanらの知見において示唆されたように、時間的距離が遠くなるほど、距離知覚の感度は低下していくため、単に「遠い」としか知覚しなくなる可能性が考えられる。この可能性が真であるなら、時間的距離が遠くなるほど、促進焦点による距離知覚の違いが見られにくくなると考えられる。このような促進焦点との関係が考えられる一方、Pennington & Roeseの知見によれば、予防焦点の強さによって時間的距離の知覚は影響されないことが示唆されている。これを踏まえると、予防焦点の強度は距離知覚の勾配に影響を及ぼさないと予測される。

以上の議論に基づき、本研究では次の仮説を導出し、その検討を行うこととした。まず、促進焦点が優勢な人はそうでない人よりも目標を遠く知覚しやすいであろう(仮説1)。ただし、目標までの

時間的距離の増加に伴い、時間知覚の感度が鈍くなるため、前述の差は見られなくなるであろう(仮説2)。予防焦点の強度は時間知覚とは関連しないであろう(仮説3)。

方法

調査協力者 学部学生99人(男性39名、女性59名、不明1名)が本調査に参加した。年齢の平均値は20.05、標準偏差は1.19だった。

質問紙

調査協力者は、「自分にとって重要な授業を受講しており、その教員から成績評価のために○日後に試験を行うと伝えられた」という場面を提示され、その日をどれほど遠いと感じるかを9件法で評定するように求められた(1.非常に近く感じるー9.非常に遠く感じる)。評定対象としては、「試験の30日前」から「1日前」までの30日が提示された。評定対象の提示順序としては、ランダムに並べ替えたものを1通りだけ用いた。その後、調査協力者は制御焦点尺度(尾崎, 2006)に7件法で回答した(1.全く当てはまらないー7.非常に当てはまる)。

従属変数

目標の心理的距離:心理的距離の評定は、回答順序により歪む可能性が想定される。この歪みを低減するため、本研究ではある時点の心理的距離の指標として、その日の前後1日を含む3日分の距離評定の移動平均を用いた。なお、試験が「1日後」の場合にはその後の日の評定値が存在せず、先の手法で移動平均が算出できない。そこで、「1日後」の距離評定を2倍した値に「2日後」の距離評定を加えて、3で割ることで算出された重みづけ平均を代わりに用いることとした。同様に、試験が「30日後」の場合にはそれ以前の日の評定値が存在しないので、「30日後」の距離評定を2倍した値に「29日後」の距離評定を加え、3で割ることで算出された重みづけ平均を代用することとした。

時間知覚の勾配:時間知覚の勾配を評価するために、時間的距離を独立変数、心理的距離を従属変数とする回帰式を参加者ごとに作成し、回帰係数を算出した。この値は目標までの時間的距離の近接をどれほど敏感に感じているかを反映し、値が高いほど、時間的知覚の勾配が大きく、距離知覚の感度が高いことを意味している。本研究では時間的距離の増大に伴い、時間知覚の勾配が減少すると予測した。この点を考慮し、回帰式は試験までの時間的距離が近い場合(1-10日前)、中程度の場合(11-20日前)、遠い場合(21-30日前)の3つに分けて作成した。

手続き

本調査は、心理学の授業内で一斉に行われた。調査協力者は、調査実施者から「調査の目的が目標の考え方と目標追及の関係について調べることにあり、自発的に協力してもらえ人のみ回答をお願いしたい」という説明を受けた上で、質問紙を配布された。質問紙にはその場で回答するように求めて、調査協力者全員の

回答が完了したことを確認した上で、質問紙を一齐に回収した。
質問紙を回収した後、本研究の仮説および方法について説明し、
質問がないかを確認した上で、調査を完了した。

結果

制御焦点傾向による群分け

まず、促進焦点尺度および予防焦点尺度の評定値に基づき、
調査協力者を2分割した。促進高群には51名、促進低群には48
名が配置された。また、予防高群には49名、予防低群には50名
が配置された。これらの群分けが適切であるかを確認するために、
制御焦点尺度得点を従属変数、上記の群(高、低)を独立変数と
するt検定を行った。促進焦点尺度得点が促進高群($M=5.05$,
 $SD=0.43$)と促進低群($M=3.61$, $SD=0.60$)の間で異なるかを検
討した結果、群間差が見られた($t(97)=13.64$, $p<.01$)。即ち、促進
高群では促進低群より、促進焦点の傾向が有意に強かった。また、
予防焦点尺度得点が予防高群($M=5.33$, $SD=0.53$)と予防低群
($M=3.62$, $SD=0.76$)の間で異なるかを検討した結果、群間差が
見られた($t(87)=12.92$, $p<.01$)。即ち、予防高群は予防低群より
も予防焦点の傾向が有意に強かった。以上から、本研究の群分け
は制御焦点傾向の強弱を適切に反映したものだといえる。

制御焦点と時間知覚の勾配

制御焦点と時間知覚の勾配の関係を検討するため、時間知覚
の勾配を従属変数、促進焦点(高群、低群)、予防焦点(高群、低
群)、時間的距離(近、中、遠)を独立変数とする分散分析を行った。
その結果(Figure 1)、促進焦点×時間的距離の交互作用が有意
だった($F(2,94)=3.89$, $p<.05$)。単純主効果検定の結果、制御焦
点の効果は時間的距離が近い場合は見られるが($p<.05$)、時間
的距離が中程度と遠い場合には見られなかった($ps>.16$)。この
結果は、試験に近い状況(10日前から前日)では促進高群の方が
促進低群よりも時間知覚の勾配が急だったが、時間的距離が
中程度の場合(20日前から11日前)、遠い場合(30日前から
21日前)には勾配に違いが見られないことを示唆する。

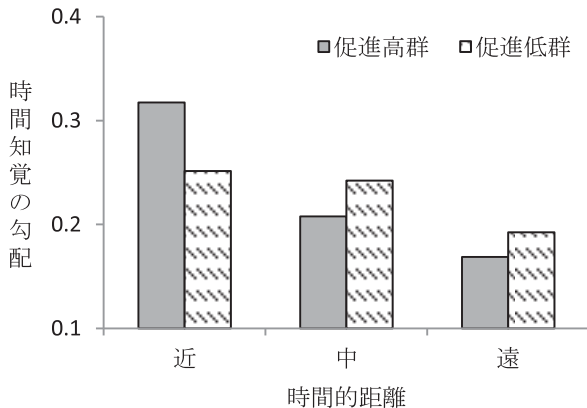


Figure 1 各群における時間知覚の勾配

促進焦点と心理的距離

促進焦点と時間知覚の関係についてより詳細に検討するため、
目標までの心理的距離を従属変数、促進焦点と目標までの日数
(30~1日前)を独立変数とする分散分析を行った。その結果
(Figure 2)、促進焦点×目標までの日数の交互作用が有意傾向
であった($F(29, 69)=1.58$, $p<.10$)。即ち、試験の15日前から前
日では促進高群が促進低群よりも試験日を遠く感じていたが
($ps<.10$)、30日から16日前では群間差が見られなかった。なお、
群間差が最も顕著だったのは、試験の7日前であった($p<.01$)。

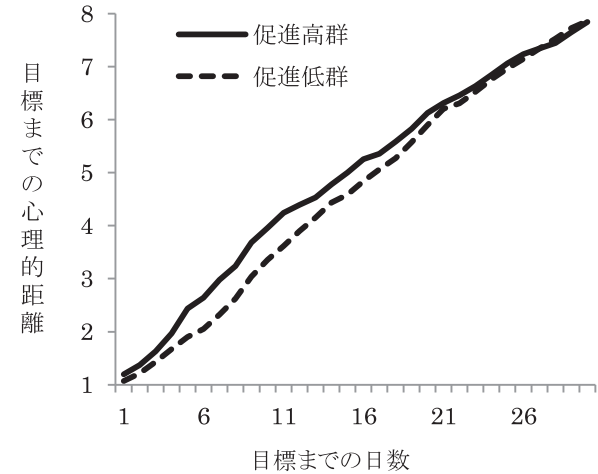


Figure 2 各群における目標の心理的距離

時間知覚関数の線型性

時間的距離の近接度合いに応じて、心理的距離の近接度合い
が変動するのであれば、時間知覚が正確であるといえる。換言す
れば、時間的距離と心理的距離の評定値が線型関係に近いほど、
時間知覚が正確であるといえる。それでは、促進高群と促進低群
では、時間知覚が正確なのはどちらだろうか。この問いについて
明らかにするため、群ごとに時間的距離と心理的距離の評定値の
線型性を評価することとした。時間的距離と心理的距離が完全に
線型関係にある理想状況を仮定すると、試験の「30日前の心理的
距離a」から「1日前の心理的距離b」を減算し、29で割った値をd
とすると、試験のn日前の心理的距離の理論値 I_n は、以下の式
で表すことができる。

$$I_n = b + (n-1) \times d$$

本研究では、各日(30~1日前)に対する心理的距離の理論値
を、群ごとに算出した。Figure 3は促進高群における心理的距離
の実測値と理論値の対応関係、Figure 4は促進低群における心
理的距離の実測値と理論値の対応関係を示すものである。促進高
群と促進低群において心理的距離の実測値と理論値の乖離がど
れほど大きいかを評価するために、各日について実測値と理論

値の差の絶対値を算出し、その合計値を求めた。この値が大きいほど、時間的距離と心理的距離の対応関係は線型から乖離しており、時間知覚が不正確であることを意味する。計算の結果、促進高群の値は 11.64、促進低群の値は 6.13 となり、促進高群では促進低群よりも線型関係からの乖離が大きかった。

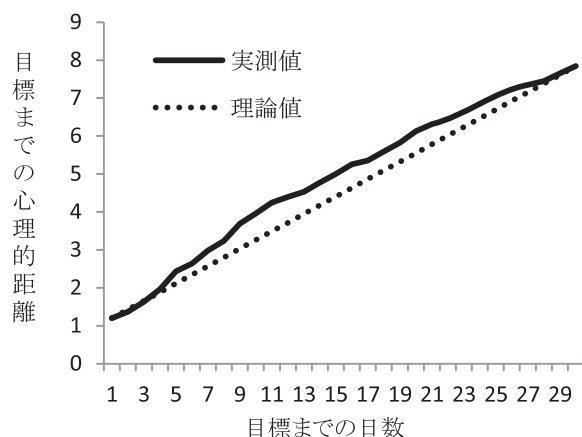


Figure 3 促進高群における心理的距離の実測値と理論値

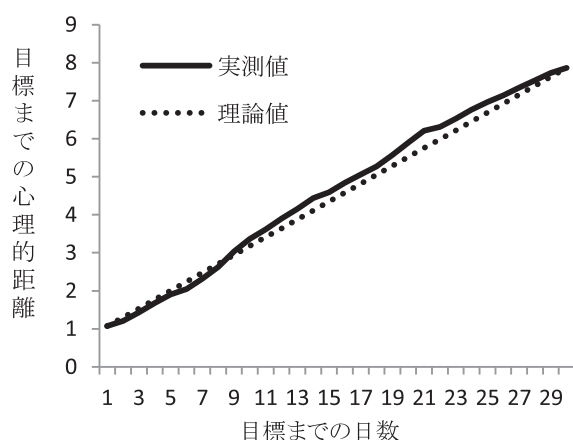


Figure 4 促進低群における心理的距離の実測値と理論値

考察

本研究では、動機づけの志向性である制御焦点と目標までの時間的距離の知覚の関係性について探索することを目的とした。心理的距離についての群間比較の結果から、促進焦点が優勢な人々は、そうでない人と比べて、時間的に近接した目標を「遠い」と知覚しやすいことが示唆された。この結果は、仮説 1 と一致する。また、予防焦点の個人差は時間知覚とは無関連であった。これは仮説 3 と一致する。Pennington & Roese (2003) は、最大目標の追求には多大な労力が必要とされるため、促進焦点関連の目標

が心理的に遠くに配置されるのに対して、予防焦点関連の目標はそうならないと論じているが、本研究の結果は Pennington らの議論と整合すると考えられる。心理的距離の実測値と理論値の比較において、促進焦点が優勢な人々はそうでない人々よりも時間知覚が不正確であることが示されたが、これは最大目標の追及を重視したために生じた認知バイアスを反映する可能性があり、彼らの議論の傍証として解釈することができる。

また、上述の傾向は目標までの時間的距離が中程度の場合と遠い場合には見られなかったが、この結果は仮説 2 と一致する。Zauberman らが指摘するように、目標までの時間的距離の増加に伴って、時間知覚の感度が鈍くなるため、促進焦点による時間知覚のバイアスは見られにくくなったと考えられる。この結果から、Pennington らが明らかにした「促進焦点が対象の心理的距離を増大させる」という効果は、時間的距離の比較的近い対象を評価する場合に限定される可能性がある。つまり、促進焦点が優勢であろうとなかろうと、時間的に遠く離れた目標 (e.g., 10 年後の目標) には「非常に遠い」としか感じず、促進焦点が目標をより遠く感じさせる効果は生じないかもしれない。

本研究の仮説 1 と 2 を統合的に記述すると、促進焦点の強度によって時間知覚の勾配が異なるという仮説として表すことができる。本研究の結果は、促進焦点が優勢でない人々は時間知覚が正確であるのに対し、促進焦点が優勢な人々は急に期限が近づいてきたように感じて慌ててしまうというパターンを示唆するものであり、仮説と一致する。この時間知覚のバイアスは、自己制御の方略や計画性に影響を及ぼす可能性があり、その検証は今後の重要な研究課題として位置づけることができるだろう。

最後に、動機づけの要因が時間的距離の知覚の「勾配」を左右するという現象は、本研究において新たに示唆された知見であり、今後さらなる検討が必要とされることが考えられる。特に、本研究では相関的な研究手法を用いており、因果関係について検証していない。今後は、プライミング手続きなどを用い、制御焦点を直接的に操作した研究が必要とされる。

引用文献

- Higgins, E. T. (1998). Promotion and prevention: Regulatory focus as a motivational principle. *Advances in Experimental Social Psychology*, **30**, 1-46.
- Liberman, N., & Trope, Y. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, **117**, 440-463.
- Pennington, G. L., & Roese, N. J. (2003). Regulatory focus and temporal distance. *Journal of Experimental Social Psychology*, **39**, 563-576.
- Steel, P. (2011). *The procrastination equation: How to stop putting things off and start getting stuff done*. Edingburgh: Pearson Education.
- Zauberman, G., Kim, B. K., Malkoc, S., & Bettman, J. R. (2009). Discounting time and time discounting: subjective time perception and intertemporal preferences. *Journal of Marketing Research*, **46**, 543-556.

The relationship between regulatory focus and perception of temporal distance

Hiroki TAKEHASHI (*The School of Motivation and Behavioral Sciences, Tokyo Future University*)

Keiji TAKASAWA (*Yokohama College of Welfare and Child Care, Osaka University of Arts Junior College*)

Chika HARADA (*Faculty of Human Studies, Meijo University*)

Yosuke HATTORI (*Graduate School of Arts and Sciences, the University of Tokyo*)

This study examined the relationship between motivational state (regulatory focus) and perception of temporal distance to a goal. Participants were presented with imaginary situations which differed in temporal distance to an exam and were asked to indicate subjective feeling of the distance. Then, they were also asked to indicate regulatory focus scale, which was composed of promotion focus and prevention focus subscale. Result found the relationship between promotion focus and time perception: when the exam was proximal, individuals with strong promotion concerns felt it more distant than individuals with weak promotion concerns. In contrast, this effect was disappeared when the exam was distal. Prevention focus was not related with perception of temporal distance. These results suggest the possibility that promotion focus may decrease the sensitivity of time perception just before a goal is proximal, whereas prevention focus may not influence the sensitivity of time perception. The discussion considers the effect of such bias of time perception on goal pursuit.

Keywords: motivational state, regulatory focus, goal, time perception

30th International Congress of Psychology(Cape Town, South Africa)参観記

高橋 一公（東京未来大学モチベーション行動科学部）

はじめに

2012年7月22日から7月27日の日程で第30回国際心理学会が南アフリカ共和国ケープタウンで開催された。今回はアフリカ大陸初の国際心理学会で日本から約15000km離れているにもかかわらず200名程の日本人が参加していると聞いた。CTICC（ケープタウン国際会議場）を会場として行われ、主催者発表では参加者数は5000人、演題数は8000を超えるであろう、まさに巨大な学術会議である。国際心理学会は4年に1度開催される心理学の国際会議であり、開催国の特徴を感じることができる心理学会の大イベントである。



ICP2012 会場の様子

今回は、帝京大学の山村豊先生、立正大学の神田尚先生との共同研究の一部を“Developing a working memory test”というテーマで発表するために参加をした。7月22日から27日までの学会開催ではあったが、発表が26日12時から1時間とうこと、日本で7月21日にシンポジウムがありそのシンポジストとして登壇予定があったため23日にケープタウンに到着するという少々忙しいスケジュールをこなすことになった。発表の原稿を文末に添付し、ひとまずは道中記を綴ってみることにする。

ICP2012 Cape Town 学会参観記

7月22日・23日

7月22日に成田を出発、UAEのドバイにて乗り換え約24時間かけてケープタウンに到着。当初、山村先生とご一緒させていただく予定であったが、ご家庭の事情で山村先生が不参加になられたので、

発表役も担った一人旅となった。ICPへの正式な参加はこれでモントリオール、ストックホルム、北京、ベルリンと5回目となるが、正直、アフリカへの一人旅は初めてであったこと、旅行代理店の担当者から「気を付けて・・・」というありがたいアドバイスを頂いていたこともあり、かなり緊張（不安）の出発であった。

ドバイ空港なんともいえない金満な雰囲気の中かで4時間ほど乗り継ぎ待ちをし、23日の夕方にケープタウンに到着。事前に手配してあった迎いの日本人ガイドと合流。ガイドさんのアドバイスに従い飲み物を空港の売店で購入後、一路市内へ。ほんの小1時間程度の行程であったが、緊張感から解放された一時であった。残念なことにちょっと楽しみにしていたテーブルマウンテンはロープウェイのメンテナンスのため休業中とのこと。滞在中は営業されないということがわかり諦めざるを得なかった。

ケープタウンは日本と季節が逆になり7月は冬、といっても10度以上はあり、薄手のコートを持って行ったので滞在中は寒さを感じることはなかった。むしろ暑い日本からの旅行で夏バテ解消に役立ったというのが本当のところである。

7月24日

国際学会での楽しみはオプションツアーへの参加がある。今回は日程の関係で「喜望峰ツアー」だけへの参加となった。おそらくもう再度、南アフリカ共和国を訪れる機会はないと考えると、喜望峰を外すわけにはいかない、と考え例外に漏れず躊躇なく参加した。喜望峰はケープタウンから約50キロ、ケープ半島の先端に位置する。アフリカの最南端と誤解されがちだが実際は喜望峰から150キロほど離れたアガラス岬が最南端である。当日は、ガイドさんからは「あなた達は運がいい」といわれほど晴天にも恵まれその絶景を堪能することができ、ツアーに同行された先生方とも交流を深めることもでき、大きな収穫を得ることもできた。

そして、最も記憶に残ったのが一般旅行では決して立ち入ることのできない黒人居住区を車で案内していただいたことである。アパルトヘイト政策後の南アフリカ共和国の現状と、そして今なお続く人種間の格差につ

いて直に知る機会となった。しかし、バラック小屋が密集して立ち並び、多くの人たちが生活する同じ地区のなかに比較的立派な家も建つなどアンバランスな一面が存在していることには驚きを持たずにいらなかった。ケープタウン空港と市街地の途中にもこのようなスラムが存在しており、そこからケープタウン市街へ働きに行く人たちが多く、逆に市街地で働くために地方から来た人たちがスラムを形成したこともガイドさんから聞かされた。



ケープタウン空港から市街地へ道沿いに広がる居住区

7月25日

正式に学会へ参加する手続きをするためにRegistrationを済ませる。これまでのICPは受付でアルファベット順のテーブルで受付を済ませるというアナログ的なものであったが、今回は事前にメールで送られてきたRegistrationを見せるとバーコードを読んでネームタグがプリントアウトされ、プログラムとエコバックをもらって終了というものすごく簡単なものであった。ICPへ参加するといういろいろなお土産がこれまではついてきたのだが、今回はUSB1本という少々期待を裏切られるようなものであった(参加料は3600ランド、日本円で約36000円)。

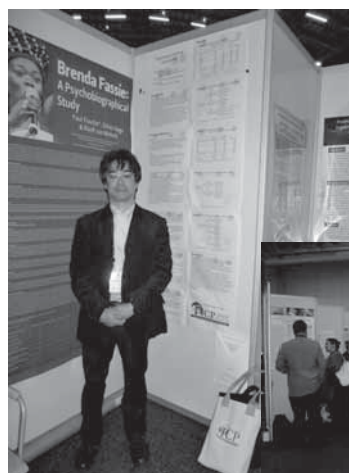
会場は広く、清潔なものであったがちょっと一休みする場所がなく、食事時には少々難儀した。ポスター会場・展示ブースの入り口には屈強なガードマンがいて、ネームタグをかけていないと呼び止められ、確認を求められるなどセキュリティへの配慮がうかがえた。しかし、ポスター発表の受付等はなく、誰かが管理している様子もなく、初日のものが貼られたまま各自が貼る場所も決まっていない、さらには発表数に対してポスターパネルが少ないという状況で、発表当日の波乱が容易に予想された。

口頭発表ではキャンセルが目立ち、発表会場に入ると会場関係者がいるだけで、予定時間を過ぎるのをただ待っている状況が1件や2件ではなかった。ベルリン

でのICP2008ではこのようなことはなく、少々疑問を持たざるを得なかった。

7月26日

発表当日、前日の下見のこともあり、12時からの発表であったが11時頃には会場に行き、空いている場所を早めに確保して11時30分頃にはスタンバイ完了。画鋏もテープも用意はされておらず、発表者の責任ですべて手配するのが前提という意識が滲み出ている。時間前であったがおそらくトルコからいらした先生が興味を示していただいたので片言英語で対応。日本語の刺激に関心を示されたようで、翻訳された刺激はないのかとの内容であった。時間も順調に過ぎ、国際医療福祉大学の靱負先生が対面したパネルで発表されていたので拝見しようとちょっと目を離していると・・・、事件が起きた！あわてて飛び込んできた白人女性がいきなり私たちのポスターを剥がし始めたので、これには驚き思わず、“No！”と叫んでいた。



ポスター発表風景と会場の様子

どうやら、ポスターを張ろうと思ったのだが場所がなかったの、発表者がいなさそうなところを見つけ剥がしにかかったということらしい。よりによって私たちのところでなくてもよいのと思いつつ、隣のポスターが昨日も貼ってあったことを伝え、誤りつつもポスター貼りの作業に取り掛かっていた。予想されたこととはいえ、目の前でしかも私たちのポスターで起こることは予想していなかった。なにとはともあれ、責任在籍時間が終了し、そそくさと撤収。重責から解放された瞬間であった。

7月27日

ホテルで朝食を食べていると「日本からの方ですか？」と声をかけられた。「はい」といって振り返るとどこかで見たことのある紳士が・・・。帝京大学の繁榊算男先生である。「どこかでお会いしたことはありましたか？今回の学会ことで何か気なることはあればなんでもお

っしゃってください？」と尋ねられた。次回の ICP2016 のこともあり情報収集といったところであろう。ポスター発表や運営の件について申し上げると、繁樹先生も強く同意されていたのが印象的であった。

緊張から解放され、ちょっと散策とケープタウン駅近くまでお昼頃に散歩に出てみた。学会会場の近くとは異なりやはり物騒な雰囲気が。駅付近がショッピングモールのようにになっているのだが階段には多くの人が座り込みこちらを見ている。当たり前のことなのだが、現地の人からしてみればこちらが異質の存在であり、見られるのは当たり前。しかし、気が付いてみれば早足でホテルに帰る自分の姿がそこにあった。学会も午後のプログラムはほとんどなく、この日は疲れのせいもあってか早めに就寝。

7 月 28 日

短い滞在であったが、南アフリカから帰路についた。ホテルには旅行会社が手配した車で送迎があり、飛行機も行きと異なり同便に多くの日本人が乗っており少々の安心感。ドバイでは乗り換え時間もほとんどなく、成田行きの飛行機に搭乗。無事帰国となった。毎回感じることだが、長時間のフライトに疲れ、「次はビジネスクラス」でと誓うのだがこればかりは達成されそうもないのが現実である。

雑記

南アフリカについてはアパルトヘイトやネルソン・マンデラ元大統領など人種差別に関わるイメージがどうしても私たちの頭の中にあり、実際も前述したとおり格差があることも否定できない。しかし、自然やその景色は旅行者を魅了するものであり、多くの人は再び訪れようとするに違いない。特にケープタウンはテーブルマウンテンや喜望峰のように私たちを圧倒する景色を提供してくれるところでもある。

そして旅の楽しみはやはり食事であろう。ケープタウンは港町ということもあり、新鮮なシーフードが食べることができる。日本円で 1000 円も出せば食べきれないほどのシーフードのプラッターが出てくる。レストランでビールとプラッターで 1500 円程度とお財布には優しい国かもしれない。生ガキやお寿司も食べることもできた。

また、最近では南アフリカワインも高く評価されて、ピノタージュと呼ばれる葡萄種は南アフリカ特産になっておりとてもおいしく頂けるものだが、700 円も出せばスーパーでおいしいものが手に入るがうれしい。毎日のようにウォータフロントのスーパーに出かけワインを眺めたりお土産になりそうなものを探したりしたのも楽しか

った。最近では日本でも聞くようになったが、「ルイボスティー」のティーパックがものすごく安く売られていたのも発見であった。ただし、理由があるのだろうが飲食店以外ではビールが売られていないことには少々難儀した。リカーショップでは売られているのだが、夕方の 5 時頃にお店が閉まってしまうので一度も買うことができなかった。



シーフードのプラッター1 人前
(ビールは日本の大ジョッキ程度の大きさ)

大阪大学の佐藤眞一先生とお会いし、南アフリカ料理の「ママアフリカ」へ一緒させていたことも思い出になっている。ワニやダチョウの肉、そして「BONE CRASH」というなんともすごい名前のビールなどを思う存分堪能させていただいた。ワニもダチョウもびっくりするほどのものではなく、鶏肉として出されればわからないようなものであった(ダチョウは確かに鳥ですが)。アフリカ音楽の生演奏もあり、お客さんたちもリズムに合わせて踊りまくるなど南アフリカの雰囲気と少しワイルドな気分になることもできた。

ダチョウを食べたことを記して思い出したが南アフリカでもダチョウは牧場で育てられているので、食したものは決して野生のものではないであろう。しかし、ケープタウンからそう遠くない喜望峰付近は自然保護区となっており多くの野生動物が生息しているらしい。残念ながらそれを近くで観察できることはまれのようなのである。今回は遠目にダチョウやボンテボック(ヤギのような牛のような動物)が確認できる程度であった。

つぎの第 31 回国際心理学会は日本の横浜で、繁樹算男先生を大会会長として開催予定でもあり、是非参加したいと考えている。

A Report on the XXX International Congress of Psychology 2012,
Cape Town, South Africa.
Ikko Takahashi

Developing a working memory test

Y. Yamamura. Teikyo University, Tokyo, Japan
I. Takahashi. Tokyo Future University, Tokyo, Japan
T. Kanda. Rissho University, Tokyo, Japan

Abstract

The purpose of this study is to develop the working memory test simply using a test paper. Participants were 18 to 28 year old undergraduate students (N=85 males 19, and females 66) The new simple and easy working memory test (following new working memory test: new edition trail making test / high-middle-low task / high-middle-low-left-right task / conceptional N back task / mental rotation / maze task / color choice task) and the conventional working memory test (mild attentional disorders test / operation span test / reading span test / N back task) was carried out. The results of the factor analysis for new working memory test, showed three functions, "Switching attention function", "division and selective attention function" and "control function". Subsequently, the comparison of the score between the new working memory test and the conventional working memory test indicated positive, quite high correlation, as a result of analysis by the structural equation modelling. From these, it was suggested that the new working memory test was simple, easy and usable in substitution for the conventional working memory test.

Introduction

Well-known working memory tests (following WMT) are as Reading Span Test (following RST, e.g. Daneman & Carpenter, 1980) and Operation Span Test (following OST, Turner & Engle, 1989)etc. There is much what measures the capacity of a Working Memory (following WM) by the dual task method of different contents of a stimulus.

Working Memory test which can measure WM from many dimensions also needs to be developed for the following reasons. (1) A high level cognitive task is important in measuring WM capacity from being strongly related in memory. (2) The attention task performance of a low level which has not been concerned with memory also has a relation with WM capacity (Tsuchida, 2009). (3) If unnecessary information can be eliminated from WM by inhibitory function, WM capacity can be used efficiently (Otsuka & Osaka, 2005).

Purpose & Methods

Purpose:

- (1) In this research, focus on the cautions and inhibitory function in central executive of WM, and to develop a new task (NWMT) for a multi-dimension working memory to measure.
- (2) To clarify factor structure of NWMT by factor

analysis.

- (3) To clarify the relevance of NWMT and WMT by equation modeling analysis.

Methods:

- (1)Subject: 85 college students and graduate students (19 males and 66 females, mean 21.2 of age, SD 6.6).
- (2)Date: 2010, 06 - 2011,07.
- (3)Place: PC classroom in a university in Tokyo.
- (4)Procedure: The experiment was conducted to a group by instruction of an experimenter.
- (5)Experimental tasks is as follows (①～⑨:NWMT, ⑩～⑫ : WMT) :
- ①New trail making test Part1 (NTMT1).

NTMT Part1 consists of numbers from 1 to50 randomly spread across a sheet of paper. The objective of the test is to let the subject to connect the numbers in order.

- ②New edition trail making test Part2 (NTMT2).

NTMT Part 2 consists of numbers from 1 to 25 and Hiragana letters from あ[a] to の[no] randomly spread across a sheet of paper. The test requires the subject to connect numbers and Hiragana letters in an alternating pattern (1-あ-2-い-3-う, etc.).

- ③High, middle, and a low task (HML).

HML consists of three terms, namely, 高[kō], 中[chū], and 低[tei] that are randomly placed at high,

middle or low locations on a sheet of paper. When the meaning of the term agrees with the position of the term, the subject must detect the meaning to succeed in this task.

④High, middle, low, the left, and a right task (HLR).

HLR consists of five terms, namely, 高[ko], 中[chu], 低[tei], 右[migi] and 左[hidari] that are randomly placed at high, middle, low, right, and, left locations on a sheet of paper. When the meaning of the term agrees with the position of the term, the subject must detect the meaning to succeed in this task.

⑤Concepnal N back task (CNB).

CNB consists of terms from 7 after the subject is presented with a sequence of terms, the test requires the subject to recall the one from n steps later in the sequence. The load factor n can be adjusted to make the task more or less difficult.

⑥ Mental rotation (MR).

MR consists of a target stimulus and rotated versions of it. In the task, the subject is asked to identify the one rotated version of a target item out of three alternatives.

⑦Maze task (MZ).

MZ consists of a maze and several numbers placed in the maze. The task require the subject to remember those numbers, while threading a maze. Thereafter the subject must answer to the question about those numbers.

⑧ Color name selection task (CC).

This is a task which the subject has to identify the actual color of the word expressing the idea of color such as “green” and “red” a Stroop task.

⑨Slight attention inspection, four sorts of character tasks(Taya & Shimizu, 2005).

It is a Stroop task (semantic - character style) using the character "ひらがなHiragana", "平仮名Hiragana", "かんじ[Kangi](Chinese characters)", and "漢字Chinese characters". The number of correct answers to a character meaning (CM) and the number of correct answers to the character style of a character (CF) were made into the index.

⑩Operation Span Test (OST : Iseki, 2010).

The order which presented the alphabet after the judging addition of three numbers of corrigenda, and was shown after two or more trials was asked for reconfirming a character.

⑪ Japanese version Reading Span Test(RST : Osaka, 2002. recasting by Kanda).

RST was carried out in a group. Monitor presentation was carried out by PowerPoint by Micro Soft, and the word of the underline part was made to memorize, were reading it aloud by all the members. Later, the subjects were made answers to enter in an answer sheet.

⑫N back task (NB).

The number which an experimenter read was memorized. It is a task which recalls the number, if there is the same number as the second last trial.

Results

Result ① Factor analytic of NWMT (maximum likelihood method, equamax rotation.)

Table 1 Factor analytic of NWMT

	factor1	factor2	factor3	
task / factor name	S function*	D function**	C function***	communality
HLR	.988	.151	-.018	.999
HML	.497	.248	.087	.316
CC	.391	.330	.389	.413
NTMT1	.127	.949	-.061	.920
NTMT2	.310	.490	.232	.391
MR	.102	.211	.695	.220
CNB	-.047	-.038	.455	.210
MZ	.260	.060	.386	.537
factor contribution	1.568	1.383	1.055	4.006
factor contribution ratio	19.604	17.285	13.183	
cumulative contribution ratio	19.604	36.889	50.072	

S function* : switching attention function D function** : division and selective attention function C function*** : control function

Result② The structural equation modeling of NWMT

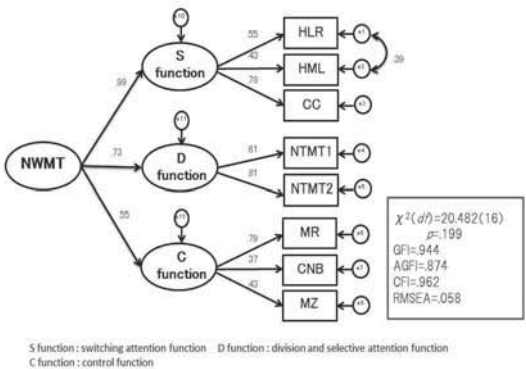


Figure 1 The structural equation modeling of NWMT

Result③ Factor analytic of WMT(maximum likelihood method, equamax rotation.)

Table 2 Factor analytic of WMT

task / factor name	factor1	factor2	communality
	A function*	C function**	
CM	.766	.034	.588
CF	.748	.164	.586
OST	.197	.627	.432
NB	-.052	.461	.271
RST	.309	.419	.215
factor contribution	1.284	.810	2.093
factor contribution ratio	25.670	16.199	
cumulative contribution ratio	25.670	41.869	

A function* : attention function C function** : control function

Result④ The structural equation modeling of WMT

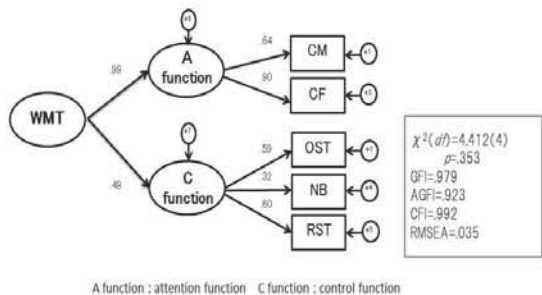


Figure 2 The structural equation modeling of WMT

Result ⑤ The structural equation modeling of NWMT & WMT

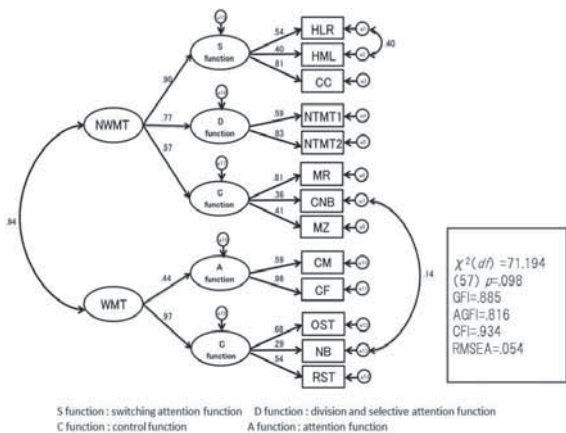


Figure 3 The structural equation modeling of NWMT & WMT

Discussion

The results of the factor analysis for new working memory test showed three functions, "Switching attention function", " division and selective attention function" and "control function".

Subsequently, the comparison of the score between the new working memory test and the conventional working memory test indicated positive, quite high correlation, as a result of analysis by the structural

equation modeling.

It was suggested as a result of factor analysis that NWMT is reflecting the multi-dimensions central executive function. The attention function was separated into two factors in NWMT. Therefore, it was suggested that measurement of a more detailed central executive function is possible. Moreover, we found out the correlation between the factors of NWMT and WMT, and were sure of the validity of NWMT. Therefore, it was suggested that NWMT developed in this experiment can measure WM in many dimensions. However, Goodness of Fit Index has some problem, which we would like to add data and focus on to a further investigate.

References

Daneman, M., & Carpenter, P. A. (1980). Individual differences in working memory and reading. *Journal of Verbal Learning and Verbal Behavior*. 19, 450-466.

Otsuka, Y., & Osaka, N. (2005). Working memory in the elderly : Role of prefrontal cortex. *Japanese Psychological Review*, 48, 4, 518-529.

Turner, M. L., & Engle, R. W. (1989). Is working memory capacity task dependent? *Journal of Memory and Language*, 28, 127-154.

Tsuchida, Y. (2009). What is Working Memory Capacity? : Individual Difference and Influence on Cognitive Performance. *Bulletin of Faculty of Education, Hokkaido University*, 109, 81-92.

“ひと”はなぜ働くのか

—働くことの中での well-being と仕事への動機づけ—

小野 公一(亜細亜大学経営学部)¹⁾

はじめに

ただ今ご紹介いただきました小野でございます。今回、モチベーション研究所の第1回のフォーラムということでお招きいただきまして、本当に光栄に思っております。今日のお話は、“ひと”はなぜ働くのか。特に、“ひと”は何を求めて働くのか。その中で、well-being というのはどのような役割を演じるのか、さらに言えばそこで論議される well-being とはどのようなものであるか、というお話しになろうかと思えます。

最初に私自身の紹介と、関心のあるところについて話させていただきます。私自身は経営学部の出身でございます。大学院を終わったあと、3年ほど、今、インテージ、当時は社会調査研究所と言いましたけど、に勤めておりました。そういう意味で、まさに現場の視点を交えて、経営学、経営の視点で、働く人々をどういうふうに見ていくかというようなことをやってきました。ですから、モチベーションに関心があるとは言いながら、大坊先生、角山先生のように、王道を歩む研究ではなくて、隙間産業のような研究をしております。そういうふうな立場でお話をさせていただく、という言い訳を最初にさせていただいてから話を進めていきたいと思えます。

今、言いましたように、産業場面での働く人々について職務満足感やモチベーションを考えるということが私の主たる関心でありますので、どちらかというと、人的資源管理論と産業・組織心理学の接点からのお話しになると思えます。

人的資源管理論というのは、もともと人事・労務管理といわれるものなのですが、どちらかというと、経済学の資源という発想が非常に強いところがございます。“ひと”を資源ととらえるというのは、非常に抵抗感のある方もいらっしゃると思いますし、私自身も抵抗感はあるのですが、近年はそういうふうな視点が強くなっています。ということは、“ひと”を個別に捉えてどうやって効率よく働かせるかという視点で考える部分が強いと理解していただければと思います。

そのような領域の中で、私の関心の中心は、モチ

ベーションと非常に関連の深い職務態度、とりわけその職務満足感でございます。

(1) 職務満足感と労働生活の質QWL

職務満足感に関しましては、一つは、働くことで何が得られるのかという側面と、つまり働く人たちの要求やそれをどれだけ満たしているか、に関心が集まります。もう一つは、その要求の中でも“ひと”らしくりたいという要求が、強調されて研究されているように思えます。“ひと”らしくというのは、QWL、いわゆる quality of working life (労働生活の質) という視点からもよく研究されるところでして、その中で職務満足感とは重要な測定指標になっています。つまり働く人たちの満足感とは、仕事の中で“ひと”らしく働ける条件をどれだけ満たしているかであり、QWL の質をはかる基準であると理解をしていただければと思います。

このように“ひと”らしく、特に仕事の中での“ひと”らしさをどういうふうに考えるかというのが、私の関心の主たるところに最近はなりつつあります。

その中身は、どちらかというと、自分で自分の仕事を決定できる、もしくは、自分で仕事の進め方を考えられるというような自己裁量、つまり、自分で仕事をコントロールできるというようなところがあるか、ないかが非常に重要で、人に一方的に命令され、支配されて仕事をやるのではなく、自分でコントロールできることがいわゆる“ひと”らしさを持った仕事になるのではないかと考えています。

QWLの考え方のベースには、もう一つ、仕事の中で自分が成長できるとか、自己実現できる、どうも自己実現というのは私自身嘘っぽい言葉だと思ってあまり好きじゃないですが、成長できる、成長の余地があるということが非常に強く要求されてくる、という点があると思っております。

そのような自律的で成長を実感できる存在であるときに、多分、人は生きているということに満足を感じるのではないかと。自分自身の生きていることに対する充実感ですとか、もつと言え、今ある自分を肯定できる、自己肯定できるというような側面を持つと考えることができます。そのような安心感ですとか、自己肯定感を持っている状況を心理的な well-being が満たされた状況ということができないのではないかとというのが、私が今考えているところであります。

(2) well-being と人的キャリア発達支援

“well-being”という言葉は日本語に訳せば、「安寧」という言葉がよく使われますけれども、それは、いま私が言ったようなことをうまく表しているかどうかというのは、かなり疑問ですので、とりあえず well-being という言葉で話を進めさせていただきたいと思います。

その中でやっぱり強調しておきたいのは、先に見ました自己の成長で、自己の成長を考えていくときに、人はいろいろな要求で働いていますからいろいろな成長感もあると思いますけれども、職業的な意味でのキャリア発達というのが不可欠になってくるのではないかな。仕事を通してキャリア発達できる、そのできること自体が well-being に繋がってくるのかもしれないと考えております。

では、キャリア発達は自分一人で行えるのかとかという議論がその次に多分出てくるのであらうと思います。その中では、自分の力ではできない部分を誰が補ってくれるのか。会社が教育訓練というシステムでやってくれるのか。それとも、誰かが個人的なサポートで助けてくれるのか、なんていう問題が出てきます。特に、他者の私的な支援というところにも興味があります。

そのあたりはソーシャル・サポートとか、メンターというような話になってくるわけですが、その種の私的な他者との関わり合いは、個人にとって大きな財産でありまして、ソーシャル・キャピタルなんていう言い方を最近するのだそうですが、そういうものをいかに形成できるか、もしくは、いかにそれを充実できるかなんていうのも well-being を高めていく上では大事だろうと考えております。

このようなことを考えているうちに well-being を実感できるものとして、生きがいというような概念でとらえたらどうなるのだろうかという所に行き着きまして、先ほど角山先生からご紹介いただきました、『働く人々の well-being と人的資源管理』や『働く人々のキャリア発達と生きがい』という本のメインテーマになったわけですね。

ただ、生きがいなんていうのは抽象的な言葉すぎて、非常に曖昧模糊とした言葉ですけども、やはり、生きがいを実感できるか、できないか、というのが働いている上ではとても大事になってくるのではないかなという気がしております。

以上のようなことが、私の現在の研究というか関心のあるところでもあります。そういうふうな立場で、今日これからモチベーションとか、well-being の話をさせていただこうというふうに思っています。

1. モチベーションはなんのために

今言いましたように、well-being にしても生きがいにしても、まだまだ私自身の中であやふやな枠組みで見えております。モチベーションという言葉についても、本来ならきちんと定義してからお話をしなきゃいけないのでしょうし、今日、お越しの皆さんの中には、そのご専門の方々がたくさんいらっしゃると思うのですが、厳密な定義うんぬんの話は、これ以降のフォーラムでさせていただくことにしまして、皆さんご自身がお感じになれる意味でモチベーションをとらえていただきたい、と考えております。

先ほど申し上げましたように、私の専門領域は経営学の領域と重なります。そこで見ていくと、モチベーションというのは、働く人々の動機づけを管理するという、管理する側の視点の一つある。もう一つは、働いている人自身の問題として、仕事へのモチベーションを高める、という個人の視点があると考えられます。その二つの視点でこれから少しお話を展開していきたいと思っております。

(1) 企業の視点

企業の視点で動機づけを考えていきますと、働く人々、すなわち従業員が仕事に動機づけられていれば、高い生産性が期待できるのではないかな、というのが非常に簡単に出てくる発想です。このあたりは産業・組織心理学の中では、モチベーションが生産性につながるのかとか、職務満足感が動機づけだとか生産性につながるのかという議論がたくさんあります。ただ一般的に考えて、動機づけられていない人間が仕事することで高い組織効率が得られると言われるとやっぱりそれはクエスチョンマークだろうと思えます。

もう一つは、高いアウトプットが期待できるだけではなくて、みんなが一生懸命に働こうとする姿勢がある。つまり、みんなが企業から見て良好な職務態度を持っているとすれば、きっと組織の雰囲気は良くなるだろう。いわゆる組織風土の問題だとか、モラルという集団としてのやる気の視点から見ると、非常に好ましい状態になるのではないかな。そのことは組織の有効性を高めるだろうというところに行き着くわけですね。さらに言えば、その結果として生産性だけでなく定着率というところにたどり着くと考えられます。

こういう話がなぜ出てくるかというと、今までの研究の中では、職務満足感とか、コミットメントとか、職務関与は主要な職務態度といわれますが、職務態度と動機づけの関連が非常に高い。職務満足感の研究をしていますと、職務満足感の理論と動機づけの理

論というのは同じ理論が使われますので、そういう意味でも関係は高いし、いろんな形でこの関係は高く出てきます。さっき、定着率ということを申し上げたのですけれども、定着率というのは非常にばかにならない話でございます。私のように人事・労務のことを研究していますと、募集・採用費という言葉がすぐに頭に浮かぶわけです。

西野はエンジャパンの調査結果を基にして、新卒者一人当たりの採用コストは 50 万円から 200 万円、中途採用でも平均 40 万円くらいになるとしています。これはかつて東京都の調査だったと思いますが、東京都内の中小企業の中途採用者が、おおよそ 38 万円ぐらいのことですので、大体この概算は合っていると思います。1 人雇おうと思うと、そのくらいお金がかかるのです。つまり 1 人辞められるとすぐ金がかかる。

単にそのような費用だけでなく、皆さんの職場に新しい人が来たらどうするか。その人がちゃんと仕事をやっているかとか、その人の仕事ぶりをチェックする人もいるし、教えなきゃならないし、気をつかっていろいろなことをやってやらなきゃいけないしという、精神的な別な意味でのコストがもっとかかるのです、現場にいれば。ということは、退職者が出るというのは非常に迷惑な話なのです。ですから定着率を高めるというのはとても大事なことでして、人事・労務やなんかをやっているとついついそっちのほうに目がいくということになります。

そういう意味で定着率というのはとても企業にとっては大事なことです。辞めないことだけでも組織の効率にとってはいいことなのですね。みんなが満足して辞めない、そのことの意味というのはとても高いということを理解していただくとよろしいかという気がします。

つまり、企業の視点からいけば、みんなが満足して、動機づけられて働くということは、職場の雰囲気も良くなるし、定着率も高まるし、もしかすると生産性も上がるしというような側面があるということです。

(2)働く人々の視点

では、個人の側から考えていくとどうなるのかというのが次のテーマになるわけです。これは、“ひと”はなぜ働くのか、先ほど申し上げましたように、“ひと”は何を求めて働くのかという話になってくるわけです。逆に言えば、仕事の中で何が得られるのかということにもなりますし、何のためにこの仕事を選んでいるか、何のために仕事という場に参加しているかという、そちらのほうのニーズの問題としてもこれが出てくるといふふうに理解をしていただければいいかと思います。

そこまでいきますと、多分働くことの意味というように話になってくるのだらうと思います。働くことに何を求めるか。いろいろな調査によれば、一つは生活費を稼ぐ、働かなきゃ食えないというのがあります。

それからもう一つは、社会参加とか、お友達をその中でつくりたいと言う人もいれば、社会に貢献したいという人もいます。いわゆる社会との関係です。働かないと世間体が悪い、親に何を言われるか分からないとか言う人もいます。いろんな意味で社会というものに向き合うことに関係します。

それから、自分が成長したい、仕事の中で自己実現したい、自分の能力を発揮して何とかしたい、というようなものがある。そのへんが働きがいとか、生きがいというところにつながってくるかと思います。

2. 働く人々のニーズ

(1)働く人々のニーズ

それらを考えれば、やはり働く人々のニーズ、何を求めていくかというのを知ることが、おそらく非常に重要なことになると思います。逆に言えば、それが満たされればある種の満足感は何れ得られるし、それを満たすために仕事に動機づけられる、という部分もあるのだらうと思います。

厄介なのは、働かなきゃ食えないという話なのです。働かなければ食えないことの意味は何かというのが、考えておかなきゃいけないと思います。

本当に基本的な生活が成り立たない、衣食住のような生活の基礎的な部分が成り立たないというのと、もう一つ別な水準の話があるのではないかと。例えば、子どもはみんな大学を出すとか、年に一度は家族で海外旅行に行きたいとか、自宅は持ち家でないと嫌だとか、都心のマンションのいいところに住みたいとか。こういう生活を支えるためにもお金は必要わけで、それらは絶対的な基礎と軌部分に対して+αな必要性のように思えます。ですからどっちを志向しているのかというのは、えらい話が違うのです。

今、問題になっているのは、日本に現実に、基本的な生活が本当に成り立たない人たちが、増えてきたということです。生活保護世帯が非常に増えたというふうに言われております。2008 年のリーマン・ショックのあと、会社を派遣切りでクビになった瞬間に住むところがなくなっちゃった人が大勢出てきたわけです。本当に働かなきゃ食えない、基本的な生活が成り立たない人たちが大量にいることをわれわれが突きつけられたのが、リーマン・ショックのあとの派遣切りだったというふうに思います。そういう意味で非常にシビアな状況の部分がある。

オースターマンらの言葉にあります。基本的に生活できる賃金というのは、個人と家族が尊厳を持って生活し、社会に完全に参加するのを妨げないものであるべきであるということなのです。単に食料があって、住むところがあれば、今、それが満たされればいだろうという話ではなくて、尊厳を持って生きるということは、長期的にきちんとある種の背景を持って、それは学歴もそうかもしれないし、貯蓄もそうかもしれないですけども、そのような背景を持って生きられるということが大事である。そういう意味で賃金を考えていけないといけません。

そういう意味では、標準生計費なんていう概念で生活費をとらえることがいいのか悪いのかという議論に次はなってくるわけですが、労働力の再生産という言葉もあまり好きではないですけども、少なくとも再生産するのも、今日食べて、寝て、次の日に労働力を持ってまた仕事に行けるというレベルではなくて、その人たちの子どもが一定の教養を身につけて、仕事の場に参加して、社会の中である種、豊かに暮らせるということまで担保できるような意味での生活です。よね、というレベルを考えておかないといけないのではないかと思います。どうもこのへんが今の政権と話がぶつかるところでして、頑張った人だけが(自分の努力の成果だから)食えればいいみたいな話というのは、どうも嘘なんじゃない?というのがあるわけです。

もうひとつはさっき言いましたように、働く人々のニーズとして成長というのがあります。それからもう一つは、ここ何年か経営学の中ではやっている承認欲求という言葉があります。他者に認められるということですね。

それらのニーズを満たしたときに、働く人々は安心感とか、満足感を得る。それらを得れば、おそらく **well-being** にたどり着くのではないかと言うことができます。さらに言えば、これはまったくオマケですが、働く人々が仕事に求めるものとしては、生活の安定は絶対的な基礎であるわけですけども、多くの場合、自己の人生に対する確信であるというレベルまでいっているのではないかと。成長とか、自己肯定だとかというレベルのところには多くの人々のニーズはあるような気がします。逆に言うと、そういうものを満たすことが生きがいの源泉になるのではないかと、というふうに考えております。

(2) 調査結果から見る働く理由 : 働く人々のニーズ

いろんな調査から、実際に働く理由というものを見ていこうのがここからのお話になります。エンジャパン

が実施した 2005 年と 2010 年の調査があります。2005 年のデータでは、選択肢がいっぱいあって、その中の三つまで選ぶという調査です。生活・家族のためにという非常にベーシックなもの。それから、成長要求とか自己実現の要求に関わってくる自分を成長させたい、自分の力を試したい、というような回答がかなりあります。もう一つは、社会の役に立ってほしいという、社会志向、社会貢献みたいなのが出てきます。

年代別に見ていきますと、20 代はわりと自分自身の成長とか、力を試したいとかというところに回答が集まっています。どちらかと言えば、自分自身のためにという志向が強いです。40 代になって初めて、生活・家族のためにというのがあがってくる。さらに 40 代、50 代では社会の役に立ってほしいとか、社会人としての責任が強く出てくる。

2010 年の調査では、選択肢が若干違いますが、収入を得るためにという項目に全体で 9 割以上が回答しています。20 代、30 代では、自分の能力とかというのが、わりと強くなってきます。先ほど見ました、仕事に就いて社会に貢献というのは、年が下のほうが強くなるというようなことになっています。仕事自体が生きがいというのも 10% 前後、どこの世代でもあります。こちらでも年を追うごとに自分自身の問題から社会全体というふうな志向が広がる傾向が見えます。なんののかんの言っただけで、金銭的な要求が強いというのは、明白に出ております。

次に、リクルート・ワーキングパーソン調査の 2006 年のデータで見ますと、ここでは社会うんぬんという話は出てこなくて、生計を維持するのがやっぱり 9 割近くあります。それから、自分が成長とか、視野を広げるとか、能力を活かしたいとかいうようなものが 6 割近くになっています。

この調査で 2010 年のデータを見ますと、これはかなり雰囲気は違ってきまして、「経済的に自立する」の「強くそう思う」と「そう思う」を合わせた割合が 75%、「家族を経済的に支える」が 73% で経済的な志向は強いのですが、「成人したら仕事をするのは当たり前」とか、「勤勉に働くのは大切だ」とか、いわゆる社会の規範的なルールとして働くという視点が出てきています。これで見ていきますと、いわゆる自分自身のある種自己実現的な話よりも、社会規範だとか、誰かの役に立つという社会性の問題のほうが強く出てきていることがうかがえます。

長期的にこういう話を経年変化として見ていこうとすると「国民生活に関する世論調査」は便利です。これは同じ質問項目を使っていますから実によく分かります。これで見ていきますと、何のために働くかにつ

いては、「お金を得るため」がコンスタントに 50%前後のところで 1 位を占めています。「生きがい」というのは2割ぐらいのところにいる。「社会の一員として務めを果たす」というのは、着実に伸びている。ですから社会性に対する訴求というのがかなり日本の社会の中で定着してきていると言うことができます。さっき見た自己実現的な「自分の才能や能力を発揮する」というのは、10%ぐらいのところをいつもコンスタントに推移していると言えます。

ただ、この調査の対象は 70 代も、60 代も含んでいまして、現役に働いている人とそうでない人も答えるようになっていますので、そのへんがやはり見るときにちょっと注意が必要だと思います。

平成 24 年のだけを抜き出してみますと、「お金を得るために」が 51%、「社会の一員として」が 14%、「能力の発揮」が 8%、「生きがいを見つけるために」というのは20.8%で、生きがいというキーワードが大きなウェイトを占めています。20.8%の中で見ていきますと、男性の 60 歳代、70 歳代、女性の 60 歳代、70 歳代で、それぞれこの値が高くなる傾向があります。ですから、20代から50代までの人たちが、果たしてこんな割合で生きがいを仕事の中に求めているかと言われるとちょっと困るのかなというような気がいたします。それにしても、仕事と生きがいというのは、どこかでリンクしてくる部分があるというのも事実だろうと思います。

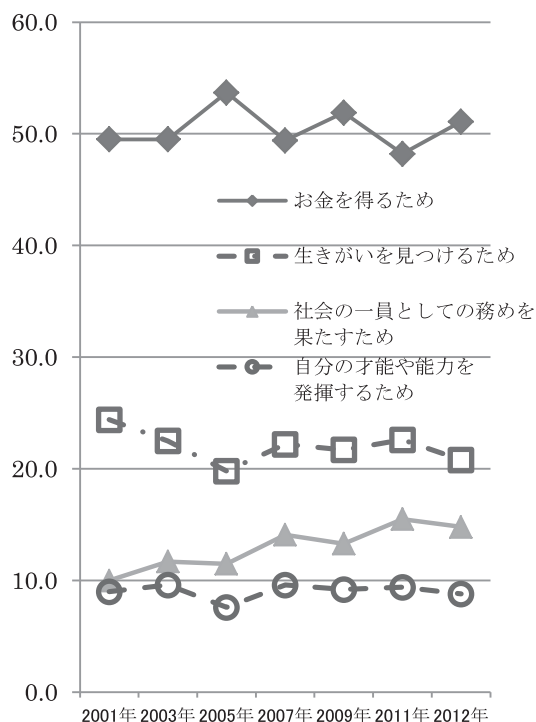


Figure 1 「働く理由」経年変化 「国民生活に関する世論調査」

連合の新規採用者の調査は、項目ごとに「大いに当てはまる」「当てはまる」と評価していますが、「お金を得るため」というのは、ほとんどの人がそれには賛成しています。その次に、「自己実現や成長のため」という人が85%もいる。ついで、「生きがいを見つけるため」76.3%、「社会に貢献するため」72.6%が7割を超えています。既卒者(第2新卒)では、「自己実現や自己の成長のため」や「社会に貢献するため」において、「非常に当てはまる」との回答がそれぞれ 56.9%、50.0%となり、働くことに対する前向きな目的意識が窺われます。

次に、私自身、職務満足感をからめて、キャリア発達だとか、生きがいだとかという調査をここ 10 年以上行っています。2011 年の調査をみていきますが、対象者数が看護師では 2463、会社員が約 618 という規模の調査を行った結果です。

正社員と非正社員のところに興味があったので、その比較もしていますが、非正社員の回答はなかなか集まらないのです。看護師の非正社員が 118、会社員の非正社員は 81 しか集まりませんでした。正社員のほうは圧倒的に多く、2345 と 555 です。本当に比較が正しいかどうかはちょっと疑問ではありません。

それで調査をやって何のために働くのかというのを見ていきますと、やっぱり「生活費獲得」がすごく多いです。特に正社員の人たちは、「生活費獲得」が多いですね。それから会社員の正社員だと「仕事を通して成長したい」、看護師の正社員だと「経験を積む」だとか、「雇用の安定」というのがありますね。それから「仕事を通して成長したい」が出てくる。それに対して会社員の非正社員が特徴的なのは、「好きな仕事をする」という回答も多い。これは派遣だとか、パートタイマーだとかというような人たちです。やっぱり、どちらかと言うと、非正社員はお金よりも、好きな仕事みたいなのが。あと、もう一つは、時間の関係も出てきます。看護師の非正社員と会社員の非正社員は、「家事との両立」を志向していることが分かる。それから同じくこの二つのグループは、「子どもと一緒に時間が欲しい」ということで、こういう働き方を選ぶということが鮮明に分ります。

もう一つは、会社員の非正社員の中には、「正社員になれなかった」という理由が非常に多いですね。これが今の日本の現実なのだと思います。ここが、大きな問題点になっています。

そういう意味で、いわゆるどんな選択をするかによって、実際、働く目的は違ってくる。それに合わせて企業の側も対応していかないと、高い職務満足感を得られないというのが人事労務の立場からいきますと出てくる話になります。

いろいろなデータを出しましたが、これをまとめてみますと、生活費、それから家族の生活維持のためにというような経済的な動機づけが、やっぱり圧倒的に多い。社会的貢献や社会参加、居場所づくりのような、人と人、もしくは、社会の中で社会と自分がどうかかわるかというような志向もある。さらに、自己実現だとか、成長要求だとか、それから能力発揮みたいな部分がある。どちらかというと、今まで自己実現や成長という部分が心理的 *well-being* にえらく関わるのではないかと言われていたと思うのですが、そうではなくて、おそらく、社会的関係も含めて考えておかないと心理的 *well-being* の話はできなんじゃないかと思っています。

特に、なぜ、「自己実現や成長というところが」かと言いますと、経営学でやっているQWLの主要な指標は、ほとんどこれに関連する尺度で測られるのですね。それはやっぱり少しまずい。もうちょっと幅を広げて、見ておかないといけないような気がします。

(3) 企業が働く人々に提供できるもの

それでは、企業が働く人々に提供できるものは何があるのかというのを今度は考えておく必要がある。高度成長期というのはいい時代でございまして、明るい未来を提供できた。賃金がバンバン上がります。今の世の中、ベースアップなんて言葉はほとんど若い人は知らない。僕らのころは、賃金が上がるというのは、定期昇給だけでなくベースも上がって、この二つが組みで4月になると給料が上がったのですが、今、定昇がどうかみたいな話しかしてないのです。

私は運悪く乗り遅れましたけれども、オイルショックのときには物価が二十何%上がったけども給料は三十何%も上がったという年まであるわけで、オイルショックで不景気だと言いながら、給料の上がりの幅のほうはるかに高いという、そういう高度成長期末期には輝かしい未来があったわけですが、今、そんなものはない。

高度成長期には企業が拡大していきますから次々に新しい人が下に入ってきて地位の上昇もあったし、会社は大抵のことでは潰れないというのが世の中に定着してきて、雇用の安定とか、それに伴う長期の生活の保障感があったのです。昭和50年代の安定成長期に入ってもまだ賃金の上昇があった。定昇は保障してくれたし、わずかながらベースアップはあっ

たし、まだまだ終身雇用という言葉で雇用の安定があったわけですが、バブルが崩壊して、その後の失われた20年間は何があったか。賃金が抑制される。成果主義なんて言葉がはやって実質的な賃金抑制が行われ、リストラのおかげで雇用の安定も吹っ飛んでしまったし、というようなのが実情だったわけです。

そういう中で一体、何を今、提供すればいいのか。新たなインセンティブとして何を考えていったらいいのか、ということが課題として出てくるわけです。

先に見たように、多くの人たちが、企業の中で成長したいとか、自分を肯定的に見られるような仕事をしたいとか、他者に承認されたいというような考えを持っている。とすると、おそらくキャリア発達を実感できるようなシステムを考えなければいけないし、仕事を通して成長する機会を提供していかなくちゃいけないだろう。そういうものを通して、職務満足感とか、達成感だとか、承認欲求だとかいうものを充足させなければいけない。そういうものって、みんな内発的な動機づけに関わってくるものと言うことができます。その中で、さっきから言っている、働きがいとか、生きがいとかというようなものを含む心理的 *well-being* が議論される必要があるだろうと言うことができます。

これは非常にある種、矛盾に満ちた話でして、QWLを考えるとすれば、心理的 *well-being* だけじゃなくてもっと別な生活全体を満たさなくちゃいけない部分もあるわけです。そうすると新たなインセンティブだけじゃなくて、ベーシックな労働条件の維持というところも本当は充実しなければいけない。つまり労働条件がきちんとしている、いわゆる労働基準法どおりに働かせるということが、もしかするとインセンティブとしては重要なものになるのではないかと私自身は考えております。このへんは話が堂々巡りしてしまうのですが。

(4) 働く人々のニーズによって職務態度の評価が異なる

さりながら、働く人々のニーズと職務態度の評価を見ていくと、この問題はいろんなものを含んでおります。働く人々のニーズによって職務態度、いわゆる職務満足感だとか、*well-being* などに対する評価が違ってきってしまうようなことがあります。

ここでは、2011年に私が実施した調査を分析して、仕事選択の理由と職務態度の関係を見ていきます。看護師の非正社員に関しては、仕事選択の理由が、仕事を通して成長したいというグループ、生活費を獲得するとか雇用の安定が欲しいというグループ。子育てと家事を両立したいグループというように、さまざまな仕事選択の理由があるのですが、そういうものと、

職務満足感、生活満足感、それから生きがい感というようなものとどのように結びつくのかを見ています。この分析は、山内柳子さんで行ったものです (Figure 2)。

そうすると、看護師の非正社員に関しては、成長要求が高いグループと、ワーク・ライフ・バランスを重視するグループ、いわゆる家事だとか子育ての両立を志向するグループでは、心理的 well-being が高い。逆に生活費を稼ぐというようなもの、それから雇用の安定というような生活維持的な志向が強いグループでは、職務満足感だとか、生活満足感だとかが低い評価になっている。会社員の非正社員では、いわゆる先ほど言いました生活維持的な要求に基づいて仕事選択肢が行われた場合は、職務態度に対する満足度は低い。成長を志向する選択をする人たちは、その職務満足感等が高いというふうに言うことができます。

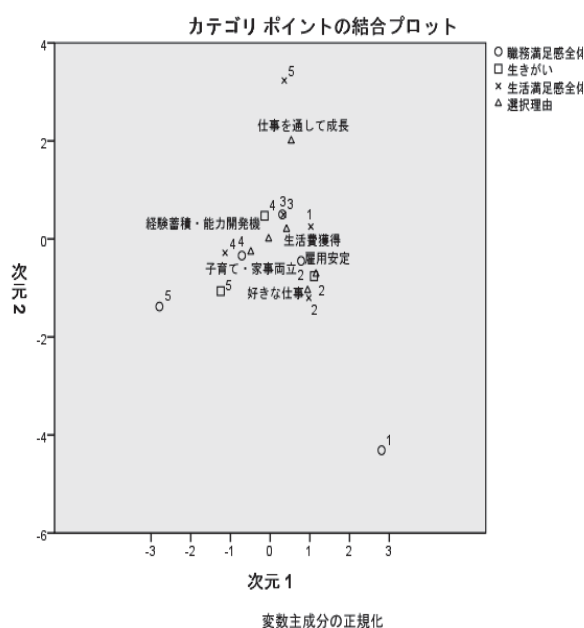


Figure 2 看護師非正社員 仕事選択理由と職務満足感・生活満足感・生きがい感の関係 ○と□と×の横の 1~5 は、1「不満」から5「満足」までを5段階で示したものである。

例えば、生活費を獲得したいという志向を持っている人は、生活満足感低いとかですね、雇用を安定したいと考えている人は、やはり生活満足感が低く出てきたりします。逆に、仕事を通して成長したいという人は、生活満足感が高かったり、子育てと家事の両立を考えている人は、生きがい感だとか、職務満足感全体の評価が高くなるという傾向を示しています。ただ、好きな仕事をしたい人もいろいろな満足感低いというのは、ちょっと引っかかるところではあるの

ですが。

会社員の非正社員をプロットしていきまると、いろいろな満足感がまったく低いグループというのは、選択理由とは無関係に位置しますが、経験を蓄積したいとか、能力開発をしたいとか、好きな仕事を通して成長したいというのは、いろいろな満足や生きがい感が、4とか、5というところにくっついてくる。子育てや家事との両立のようなワーク・ライフ・バランス志向の人たちは、どっちかというと満足や生きがい感があまり高くなかったり、中間程度になってきます。そういう意味でどんな選択理由を持つかによって、評価が異なってくる言うことができます

この分析では、なぜ非正社員と正社員で分けたかと言いますと、非正社員は、企業が提供する能力開発機会からはものすごく疎外されているわけです。もう一つは、企業が提供する能力開発の機会があったとしても、その内容が長期のものではない。今の仕事をやるために必要な訓練はしてくれま。だけど、その会社に長くいて必要になる能力、例えば、リーダーシップの能力だとか、今はこの仕事をやっているけど、次にこんな仕事をやるからそのために必要な能力、というような開発はしてくれないわけですね。そういう意味で、キャリア発達機会という意味では、非常に疎外された状況にあります。その人たちが実際にどのような感想を持っているのかを知りたくて、この分析を行ったわけです。この人たちを見ていきますと、まず、その非正社員というのはキャリア発達機会が少ない。それから金銭面でも正社員に比べて格差は大きい。見てくれの格差だけでも 60%とかですね、実質的にはものすごく低いです。それでも仕事の選択理由によっては、職務満足感とか、生きがいに関して高い満足感を示しています。

ですから、働く人々がどのようなニーズを持っているか、どのような価値を有するかによって、職務態度に対する評価が異なっていると言えます。逆に言えば、このように多様な選択動機、すなわちニーズ、を持っている人たちをどうやって動機づけるかというのはえらく大変な話だということですね。

3. well-being

(1) well-being の定義

次に、well-being についてお話しさせていただきます。今まで、well-being という言葉をだらだらと使ってきましたが、一番初めに申し上げましたように、well-being は、日本語で「安寧」と訳される。安心、安らかなことなんていうのも辞書で出てくるわけです。そういうふうなものの中には、おそらく happiness も入

ってくるだろう。それだけではなくて、常に生命体として健康なこと、障害がないことというのが含まれてこないといけないと思います。つまり心理的な well-being だけではなくて、生理的な well-being を含めたトータルな well-being を考えないといけないということです。

ですから、関連の深い言葉として、人事・労務屋が考える話でいけば QOL(quality of life)、working life じゃなくて、life です、生活そのもの。それからヘルスプロモーションや、幸福感とか、生きがいなどというようなものとの関連で考えていかないといけないような気がします。

繰り返しますが、心理的な側面だけではなく、生命体としての健全さというものを求められる訳で、職業上の疾病、傷害、メンタルヘルスの不全、仕事のストレス、ジェンダー、職業への適応、物理的・生理的な安全・衛生、そこから派生してきたような精神的な安全・快適性というようなものと関連する言葉だというふうに考えていただければと思います。そういうものを挙げていくときに、well-being というのは、職務満足感で測られるのだとの議論がなされております。

また、心身の安全・安定、健康というようなものを、働く人々の well-being としてとらえる必要があるわけですが、そのときには、働く場だけではなくて、その背景にある家庭だとか、地域社会、友人との関係、社会経済的な事象、というような諸々の生活環境というようなものも考えておかなければいけないでしょう。

先ほど幸福という言葉を挙げましたが、後藤氏は「幸福を一般的に表すものとして、happiness、公共的、抽象的な福利を含むものとしてウェルフェア welfare がある、単に happiness だけではない。人の生活の質にも関する満足を well-being として考えていこう」と言っています。ここでは、happiness も welfare も well-being という概念の枠に入るものそして、その枠の中に入れて理解をしていただければと思います。

(2) well-being の内容

先ほどから申し上げていますように、well-being というのは、心理的な well-being だけではなくて、生理的・物理的な well-being もあれば、社会的な well-being もあるというふうなことで考えておかなければいけないと言われております。

日本学術会議の大都市をめぐる課題特別委員会では、quality of life を経済雇用機会、生活文化機会、快適性、それから安心・安全というふうな要素から成ると言っています。その中で、経済雇用機会をベースにして、その上に生活・文化機会、快適性、安

心・安全というふうな階層性があるという言い方をしております。

そのように見ていけば、福祉の指標としてもこの階層はとらえることができると言うことができます。

生理的安全、物理的 well-being としては、身体的健康と、衣食住の充足という、まさに経済的な動機づけに結びつくようなベーシックなものがある。高度成長時代というのは、衣食住の充足をもたらしたし、労働条件や作業環境も改善されていきました。その後のバブル期まで、より高次のレベルでの well-being が追求されました。

それが先ほど申し上げましたように、リーマン・ショックでまた、衣食住の充足が大事だという話に戻ってきたというのが現状のような気がしています。

社会的な well-being というのは、先ほど申し上げましたソーシャル・キャピタルみたいな話が出てくるわけですし、社会的関係において相互に作用し合う人的資本と社会的資本は、人間の well-being に影響を与えるという見解が OECD から示されております。

ここで言うソーシャル・キャピタルとは、社会資本ではなくて社会的資本ですね。社会的資本は、人々の中での活動の結合のストックで構成される。それを測る尺度として出てくるのは、trust、信頼であると言っています。仕事の場における信頼は、調査の中で回答者の主観的な well-being の強力な独立した規定要因であると解釈されてる場合もありますし、リーダーシップの研究のなかでは、特にこの言葉が最近重要視される場面が多くなってきていると感じます。そういう意味で、他者との信頼関係をどうつくっていくかというのが重要なことになっていると思います。

仕事の中でこれを見ていけば、上司や部下、同僚、顧客だとかというような、さまざまな人間関係がある。それからもう一つは、特に生きがい論では居場所ですね、そこにいいのだという安心感という視点で社会的 well-being を考えていかないといけないと思います。これは、単に承認される一、仕事ができる人とか、一人前の人として承認されるというだけではなくて、本当にそこにいいという安心感ですね。新入社員を見ていると、非常によく分かります。おはようございますって、言っただけ誰も挨拶してくれないとか、訊いても忙しいって何も教えてくれないとかという状況になると非常に不安になるわけですし、これがすぐに退職することにつながる一つの原因だろうと思っています。いかに彼らに「あなたはここにいいのだよ」と言ってあげられるか。もしくは、そういうふうな態度を示してあげられるかということが、社会的 well-being としては大事なのだと思います。

そのあとの心理的 well-being というのは、先ほどから申し上げていますように、自己肯定感とか、自律性とか、成長の実感だとかというものでして、くどいようですが、労働の人間化とか、QWL が主として取り上げていく部分ですね。職務満足感、自律性、職務内容、JDS といわれる職務診断調査みたいなのが、心理的 well-being で取り上げられる話です。繰り返して言いますが、どうも well-being、特に QWL やなんかでは、この最後の部分ばかりが強調されてきましたが、そうではないのではないかというのが私の率直な実感でございます。

(3)well-being に関係が深いもの

well-being に関係深いものにはどんなのがあるのかというと、一つは、多分、働きがいなんて言葉で表されるものだろうと思います。このへんがまたあやふやな話でして、明確に定義づけられているわけではございませんが、働きがいは職務満足感が満たされれば、ある部分で実感できるだろうというふうに考えています。多くの場合、成長要求に支配されている人々ですから、JDS に代表されるような職務内容の充実というものが要求されるということです。

JDS で言っている職務内容のというのは、1) 課業の多様性:どのくらいの能力の幅を使わないとこの仕事ができないのか。当然幅が広いほうが内容の密度の濃い仕事になる。2) 課業重要性:その仕事が、その仕事に関連するほかの人にとってどれほど重要であるか。私の仕事はどれほど、自分の前作業や後作業やお客さんにとって意味のある重要な仕事なのかというもの、3) 課業同一性:task identity と言われるかもしれませんが、仕事のまとまりですね。いわゆるまとまりのあるものとして仕事を見ることができるかどうかということ、4) 自律性:自分で仕事を統制できる程度、それから5)フィードバック:自分のやったことがフィードバックされるかという5つの側面の充実の程度、の5つです。それらが高いほうが成長要求の高い人にとっては、働きがいになる。

逆に言えば、そんなことは嫌だという人もいるわけですね。仕事の中で、何で自分で判断しなきゃいけないのだ、人に言われたとおりにやったほうが楽でいいのではとか。難しいスキルをたくさん覚えるよりは、単純な仕事をやっていたほうがはるかに私はいいという人も当然います。そういう人にとってみるとえらい迷惑な話なのです、というようなところがあります。

それから基本的な要求。いわゆる金銭的な要求に根ざしている人は、物理的報酬の充足で、もうそれでも働きがいがあるというふうに言うのではないか。雇用が安定しているとか、お友達と仲良くしていければいい

とか、ちゃんとお給料がもらえるということで働きがいを感じる人もいえると言うことができます。

もう一つは、ここでも盛んにとりあげている働きがいというのがあります。働きがいに類似する言葉として、主観的 ill-being なんていう言葉が使われたり、主観的幸福感なんて言葉が使われる。あとは、心理的 well-being とか、QOL というようなものも使われると、熊野道子先生はおっしゃっています。

熊野先生というのは、今、多分、働きがいに関する研究としては、一番積み重ねが大きい人だと思えますけれども、彼女の見解に従えば、働きがいと精神的健康は厳密には異なるが重なる部分が多い。つまり精神的健康の状況というのは、働きがい感をかなり規定しているというふうに言うことができます。

今まで私が行ってきた看護師とか、会社員を対象にしたそれ以前の研究を見ていきますと、キャリア発達が職務満足感などに影響を及ぼして、それが全体的生活満足感とか、働きがいにつながる。それからキャリア発達が働きがいとか、自己効力感を通して働きがいにつながるというようなパスが引けますので、そういう意味でさまざまな満足感というものと働きがいというのは関連し、ある部分では重なってくるのだろうと思っています。

4. well-beingは何をもたらすのか

では、well-beingは一体何をもたらすのか。特に、心理的 well-being の指標としては、職務満足感があるわけですが。職務満足感が高い人々は生産性が高いとか、所属する組織にとどまりたいという感情、いわゆるリテンションも高まってくると考えております。それに関しては、当然いろんな反論があるわけですし、ペットミルク仮説みたいな批判があります。ペットミルク仮説ってというのは、十分に餌を与えればたくさん牛はミルクを出すみたいな話で、本当にそんな単純な話かという批判なのです。

確かに、多分いろんな議論があるというのは分かるわけですが、「合理的経済人」とか、「X理論」というふうに言われるような人間観に立てば、職務満足感なんて関係なく高い業績に駆り立てることは可能かもしれない。合理的経済人というのは、人々は経済的な動機で働くという人間観ですし、X理論というのは、人々は怠け者であって、アメとムチでなきゃ働かない。つまり、目に見えるインセンティブがあれば働くし、そうじゃなきゃあ、自分から進んで働こうとはしないという話です。ただし、金銭的な側面で満足を感じていてもそれが職務満足感の一側面が満たされる、そしてそれがその人の職務満足感のすべてであるという人

もいる、という点も、記憶に留めておいてください。現在はそちらよりも、成長感や自己実現間、社会的な関係の充足などのニーズに支えられた職務満足感を、職務満足感とみなすことが多いという前提でのお話です。

そういうふうな人間観に立てば内発的な動機づけに支えられた職務満足感には関係なく人々を働かせることができるわけです。つまり経済的なインセンティブを与える。単純に出来高制だと考えてくださればいいです。で、「そういうふう(マニュアル通り)にやらなきゃクビだぞ」というふうに言えば済む。

でも、果たしてそれで成り立つのであろうか。これは近年の成果主義に対する批判として高橋伸夫先生の『虚妄の成果主義』は、果たして経済的なインセンティブだけで人々の生産性は上がるのかというのを突きつけているわけですし、そうではなくて、もっと別のものを提供すれば、経済的な動機を使わなくても人々は働くだろうというのが高橋先生の所説だと私は信じております。

そこで主張されているのは、さまざまなその他の職務満足の要因、例えば仕事の中でのやりがいとか、何かを与えていけば、人々は働くようになるということとして、私もどっちかという、そっち側に賛成で、少なくともダイレクトに生産性と言うかどうかは別として、組織効率の点から考えれば、職務満足感が高い人々のほうが組織に対する貢献は高いだろうというふうに言うことができます。このへんの話は、職務満足感だけじゃなくて、組織コミットメントが高い人たちと生産性という議論も当然出てくるように思います。

働く人々の **well-being** の状態が良いときには、心身共に健康である。そういうふうな状況のときに、さまざまな生活領域で活動性も高まり、そのことがコミットメントや業績、生産性の向上につながるのではないかと考えることができます。

逆に、心理的 **well-being** が低いときというのを考える必要があります。その原因は何かというと、まず、その人のニーズと一致しない状況に置かれている。これは当たり前ですね。自分が望んでない形の状況に置かれている。それから仕事の中で、さまざまな権利の侵害が行われている。いじめだとか、パワハラだとか、セクハラだとかというようなハラスメントの問題があります。それから雇用や処遇の不安定さ、不安定感、それからもう一つ、今の問題になっているのは個人の能力を超えているような仕事の量だとか密度の問題、これらが、今の日本の中では非常に大きいのではないかと。この雇用や処遇の不安定さ、不安定感がサービス残業だとか、過労死だとかを生んでいる

大きな原因のように思います。そこからいろいろな意味で心理的 **well-being** が阻害される状況が起きているように思えます。それから人的環境の悪さですね。これは、このいじめやハラスメントの問題とも絡んで

- ・働く人々のニーズと一致しない仕事の内容
- ・対人的な権利の侵害：いじめやパワー・ハラスメント、セクシャル・ハラスメント
- ・雇用や処遇の不安定さや不安感　：
成果主義やリストラ
- ・個人の能力を超える仕事も密度や量
- ・労働の質　：　単調労働
- ・人的環境の悪さ

Figure 3 心理的 **well-being** の欠如の原因

きますが、こういうものが **well-being** の欠如をもたらしています。

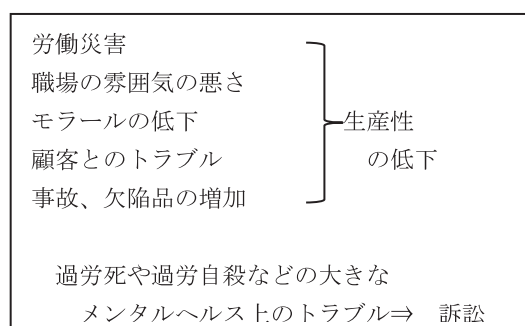


Figure 4 **well-being** の不足・欠如はなにをもたらすか

その結果、何が起きてくるかと言いますと、さまざまな意味で、労働災害だとか何かが起きるわけですね。例えば、過労状況に陥る。サービス残業で長時間労働をずっとしていると、いろいろなヒューマンエラーを起こして事故が起きる。それから人間関係が悪ければ、当然ハラスメントなんかが起きて、個人のモラルの低下ですが、それだけではなくて職場集団のモラルも低下してくるだろうし、職場の雰囲気は悪くなるし、お客とのトラブルとか、事故とか、欠陥品というようなさまざまなトラブルのもとになっていく。そのことは、トータルの意味で組織の効率を低下させることになります。

特に過労死だとか、過労自殺の問題というのは、メンタルヘルス上のトラブルですけれども、企業の経営の中では非常に大きなリスクです。これは訴訟だけではなくて、労働災害が起きた場合でも大きなリスクになります。

例えば、誰かが仕事に機械などにぶつかって骨

折した。治療に要した時間までで、例えば 50 万円かかったとします。でも、企業にとっては、実際にその後始末まで全部するとその数倍の金はかかるのですね。労働基準監督署にいろんな報告書を書かなきゃいけない。書くための人件費がかかる。仕事が止まる。もしかすると、チェックが入って、そのためにまた時間が取られる。ということは、見かけの災害に対する手当よりはるかにお金がかかる。

裁判になってですね、電通事件のように最高裁までやってきますと、本当に 1 億何千万円の賠償の問題ではないですよ。そこまでにかかった費用や敗訴のたびに生じる不の宣伝効果を考えると、黙って初めに出してしまえばそれで済んだものを何であんなに金かけるのだ、みたいな話になってくるわけで。そういう意味で、well-being の欠陥、不足、欠如というのは、非常に組織にとってネガティブな状況を引き起こすということをぜひ理解をしていただきたいと思います。

そういう意味で、well-being の話は企業リスクの視点からも考えていかないとはいけません。単純に生産性が上がる/下がるの問題ではなく、ネガティブな部分が非常にあるということですね。

Figure 5 は、キャリア発達を起点として、well-being の諸要因と生きがいの関連を見たパス図ですが、キャリア発達を通して、職務満足感とか、全体的な満足感、これが生きがいにつながる、それからもう一つは、働き甲斐とか、自己効力感を通してやはり生きがいにつながるというようなかたちで、心理的 well-being(さまざまな満足や自己効力感、働き甲斐など)の指標が生きがいと非常に密接に関係するということを示した図です。

2007 年の調査で 2,000 名ぐらいのサンプルを用いています。キャリア発達はというふうに伸びていくかというかたちで見ているわけですが、大体、満足の経路と自己効力感・働き甲斐の経路の二つの路線を使って生きがいに結びついていきます。2011 年の調査でも同じような結果が出ております。この図では、RMSEA の指標だけがグレーゾーンですが、あとの当てはまりは非常にきれいにしています。そういう意味で、さまざまな well-being の指標というのが生きがいにつながると理解をしていただければと思います。

では、生きがいって何によって構成されるかというのも、同じ調査で因子分析をかけてみました。看護師のデータでは、第 I 因子が、自分の人生に満足しているとか、いい人生だったとかというような、いわゆる自己肯定的な要因と、それから居場所があるとか、他者

との支援関係にあるとかという社会的な関係の良さの要因です。それに対して、第 II 因子は、他人から認められたとか、挑戦したとか、能力が発揮できたとか、

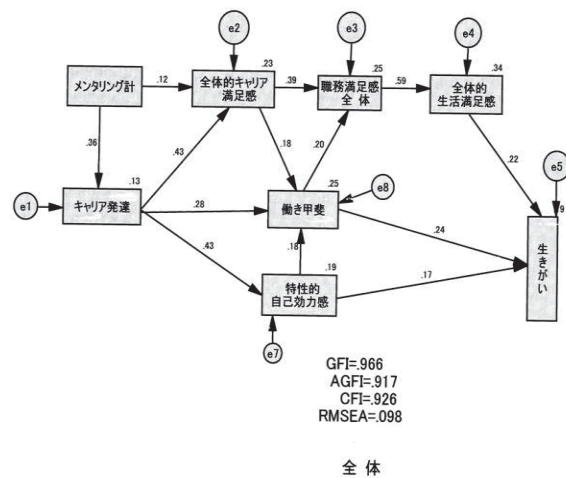


Figure 5 キャリア発達と生きがいの関係図 メンタリング—キャリア発達—生きがいモデル

努力が報われたとか、わりと自己実現的で、成長要求に関連したファクターが並んできます。こういうふうな二つのファクターで生きがいって見ることができるといういいものと思います。

α 係数を見ると、看護師の正社員で第 I 因子が .906、第 II 因子で .830、それから非正社員でも .905 で、第 II 因子が .826 と、まあまあ高く信頼性が担保されているのではないかと言うことができます。

これがどうしてモチベーションと結びつくのかと言いますと(この調査ではモチベーションについて測定していませんが)、モチベーションについて測定して現在(2013 年 1 月実施)分析しております調査では、職務満足感、自己効力感、働き甲斐など、ここで well-being と言っている要因が、動機づけと強力に結びついています。

5. 働く人々のモチベーションを高めるために企業はどう対応すべきか

働く人々のモチベーションを高めるために、企業はどうしたらいいのだというのと、個人がどう対応すべきかというのがあります。

企業の側で言えば、お国の政策でもありますから、ワーク・ライフ・バランスを両立させなきゃいけない。その前に、労働条件をきちんと守ろう。それから、人々の成長感を充足させるために、能力開発も必要です。それからもう一つは、やったという気分ですよ。挑戦的な仕事をさせて、達成感があって、自己効力感

を高めるための管理も必要です。

これらは、長期的には、生きがいだとか、働きがい
をどう与えていくかというようなところに関わってきます。
同時に、長期的にキャリア発達をさせるとしたら雇用の
安定を考えなければいけない。これは一つ、法制度
の問題がありまして、今のように、3 年続けて非正
社員を雇ったらその後、ずっと雇用し続けなければ
いけないという、これをどう考えるのか、という問題が
残っています。

検討すべきなのは、多様な働き方と、公平感・平等
感をいかに達成するか。それからワーク・ライフ・バラ
ンス、メンタルヘルス、それからキャリア発達等をどう
考えるかということですね。

特に、ワーク・ライフ・バランスというのは、働く人々
の生活というのは、仕事だけじゃなくて、家庭・家族の
生活、それから地域とか社会の生活、この三つの生
活領域が重なり合っているの、このバランスをとら
ないといけないということですね。今まで企業は働く
人々に、仕事生活が生活全体を覆うぐらいのことを要
求してきたわけです。これはもう無理だろうということ
を考えておかないといけないのかなと思います。

6. まとめに代えて：個人の問題

もう一つは、働く人々の視点からこの問題を見る、
というのが残された問題になります。個人が仕事の中
でモチベーションを上げ、なおかつ快適に過ごすた
めに何をしていったらいいのか。その点について、私
が考えているのは、自分と仕事の関係とか、距離をど
こかで確認する、つまり自分と仕事はどういうふうな関
係にあるのか。どのスタンスで私は仕事と向き合うの
かというのを見ておかないといけないということだろう
と思います。私は趣味のためのお金を稼ぐのだった
らそれはそれでいいと思うのですが、中途半端に何と
なく仕事をしているとなかなかこれは難しいような気
がします。もう一つは、仕事の中で喜びや快を積極
的に発見していかない限りは、無理ではないかという
こと。さらに言えば、自分で成長機会を自分の力で探
していくということですね。

今、趣味なら趣味で、その手段としての仕事生活
があると申し上げたわけですが、そのときに、考えて
おかなければいけないのは、手段として仕事をする
にしても、人生の多くの時間を間違いなく仕事のため
に費やすということです。ここの覚悟だけはないと企
業のほうも困るだろうし、多分、自分にとっても非常に
きつい話になります。時間とエネルギーだけは仕事
のために費やしている、としたら、やはりその中で、い
かに快なるものを発見するか。それから仕事を続ける

ために成長機会をどうやって発見していくかという努
力が要求されてくると思います。

仕事にコミットメントしないで仕事生活をしていくと
すると、どうも人間性疎外の問題がすごく大きくなって
くる。つまりメンタルヘルス阻害になってしまうのでは
ないか。それは当然、心理的 well-being が非常に
低い状況になっているわけです。

仕事の中で喜びや快を発見しようと思ったら、どこ
にスタンスを置くか。自己実現的にやるのか。それと
も、他者との関係の中にいるのか。そのへんのニーズ
を見極めていく必要があるでしょうし、特に成長して
いこうというようなときには、自己啓発が要求されてく
ると思います。

自己啓発のためには、自分だけではできないこと
も非常に多いです。これはお金もかかるし、時間もか
かるし、膨大な情報が必要な場合もあります。それを
すべて個人がやれるかというと、それは無理です。そ
ういうときに、いろんなヒントや、もっと直接的に教える
というような、さまざまな支援が必要になる。そのような
支援をしてくれる人の存在、ソーシャル・キャピタル、
まさに社会的な資産が必要になってくるわけです。

そのソーシャル・キャピタルづくりのためには、人付
き合いがいいことは多分必要なのだろうけど、でも、
外向的であるとか、社交的である必要は多分なく、ち
ゃんと恩返しができればいい。お礼の言葉、感謝の
態度、成長の証を相手に示す。これがとても大事な
のだと思います。

皆さんが、誰か後輩を助けてやったときに、「ふー
ん」という顔をされたらこれは困るわけですね。やっ
ぱりどこかで「ありがとうございました」と言ってもらえ
れば気持ちいいし、仕事の中で少なくとも教えたこと
をちゃんと実践して仕事をうまくやり遂げてくれれば
すごくいいわけです。それが出てこないとなると、そ
んなやつに次は教えてやるものかと、こういう話にな
るわけですし、これは、支援のスパイラルという概念が
どこかにあるのではないかという気がします。

何か、キャリア発達したいなと思ったら誰かが支援して
くれて、うまくキャリア発達できたら、ちゃんと感謝をし
て、感謝されれば気持ちがいいですから他者はもっ
と支援してくれるかもしれない。それがさらにキャリア
発達につながって、それがまた新しい仕事の機会に
なるというようなスパイラルを描いていくのではないか
というのがあります。

この感謝の態度や行動がうまく出せる人は、キャリ
ア発達の階段をどんどん上に行くというスパイラルの
話がありまして、多分、この感謝を、うまく表明でき
るようにしておかないと、他者からの支援は非常に受け

にくいのではないかと。

ですから繰り返しますが、モチベーションを上げて、自分が何かしたい、できるようになりたいと思ったら、やはり自分の力だけに頼る部分も必要ですけど、それ以外に他者から助けをもらうということも必要になってきて、他者との関係づくりをどうしていくかというのを考えておかないと、モチベーションは空回りする可能性が少なくないのかなと感じています。

そういう意味で、「職務満足感」というキーワードを使いましたが、働く人々が仕事に向き合って、仕事の中で高いモチベーションを上げようと思ったら、

仕事と正面から向き合おうとする姿勢と仕事の中で成長したり、仕事を続けようとする意欲の中から、モチベーションが生じる。

その一方で、組織の側は、働く人々を“ひと”として尊厳を持つ存在として遇しなければならない。

Figure 6 働く人々の仕事へのモチベーション

様々な面で快適な状況 well-being を充足されることが望ましいし、そのためには、会社が提供してくれるものだけではなく、自分のほうでも用意すべきものもきっとあるのではないかと考えております。おおよその話は、Figure6 のコラムの通りです。

〈この後の質疑応答部分は削除しました〉

○司会(角山) いろいろまだあるかと思いますがけれども、だいぶ時間も過ぎておりますので、最後に、本学の大坊郁夫学長より、皆様にご挨拶をいたします。○大坊 今日、皆様方、第1回のモチベーション研究所のフォーラムにお越しいただきましてどうもありがとうございました。

質疑の時間が少し足りなかったなと思いますので、次回からもう少し時間を長く取るようにさせていただきたいと思っております。私も質問させていただきたいことがありましたのですが、別な機会にさせていただきます。

今日のお話の中で、well-being とは非常に多構造になっているということ。それから働くということがそれだけではなく、生活にそのままコアになる部分であるということで、非常に広がりがあるお話をいただきました。本当にヒントをたくさんいただきました。

最近言われておりますことに、承認されたい、誰かに認められたいということがあります。認めるということ。それは経済的な報酬だけではなく、例えば、ツイッターだったらリツイートしてもらおうとか、フェイスブックだと「いいね！」と言ってもらおうと、それだけで満足する、ということがあるわけです。そういう意味で報酬というのは非常に幅が広いものであります。もちろん働くというのは、それだけでは駄目で、「よくやった」だけでは収まらないのでありますけれども。特に、心理学の立場からすると、そのへんのところ、特に今日、注目される場所です。

さらに、well-being を特に社会ということで考えますと、どう後代に受け継いでいってもらおうかという継承性、歴史をつくるということ。それから、いろんな場面で、学校場面でもそうですし、職場でもそうですが、今日のお話にもありました、ハラスメントとか。それはもちろんないほうがいいわけですが、いかにそこから回復するかという、回復力ですね。特に、私などは、その辺りに最近、興味を持っておりますが、そういうことなども今日のお話からさらにいろいろ私は、いろいろ考えさせていただきました。

このフォーラムは、定期的ではありませんけれども、その都度ご案内させていただきますけれども、年に4、5回ぐらいの開催を目指したいとは考えております。各種の企画をしていきたいと思っております。ですから、ぜひ、先ほどのアンケート用紙等もごございますので、どんなことをここで取り上げたらよろしいのかということをご指摘いただければ、私どもで相談させていただきますのでよろしくお願いいたします。

それから宣伝でございますが、入口にパンフレットがございます。本学にはこども心理学部、それから、昨年、モチベーション行動科学部ができましたのですが、さらに、通学課程だけではなく、この4月からはモチベーション行動科学部のほうの通信教育課程もできました。そのことを詳しく記載されておりますので、どうぞ、もし、ご興味ございましたら、一部の科目だけで、ということもOKでございますので、近隣、お知り合いに広めていただければと思います。

今日は、このようにお集まりいただきまして、どうもありがとうございました。そして、あらためまして、小野先生に感謝いたしたいと思っております。ありがとうございました。

主要な参考文献 (著者に直接言及したもののみ)

Baker, W. (2000). Achieving Success Through

SocialCapital 中島豊(訳) ソーシャル・キャピタル
ダイヤモンド社, 2001, 4 頁.

大都市をめぐる課題特別委員会(2005). 大都市の未
来のために [http://www.kyushu-u.ac.jp/
university/office/
kikaku-bu/kenkyusenryakuka/
kenkyuinfo/gakujutu/kohyo-19-t1030-
22.pdf#search='大都市の未来のために'](http://www.kyushu-u.ac.jp/university/office/kikaku-bu/kenkyusenryakuka/kenkyuinfo/gakujutu/kohyo-19-t1030-22.pdf#search='大都市の未来のために') 57 頁
2010.3.26 検索

エンジャパン(2006). 第 1 回 アンケート集計結果「働
く」について
[http://consultant.en-japan.com/enquete/report-1/
/](http://consultant.en-japan.com/enquete/report-1/)

エンジャパン (2012). 第 59 回 アンケート集計結果
「働く目的」について
[http://consultant.en-japan.com/enquete/report-
59/](http://consultant.en-japan.com/enquete/report-59/)

後藤 実(2006). ポスト物質社会と幸福の可能性, 社
会・経済システム, **27**, 127-139.

熊野道子(2012). 生きがい形成の心理学. 風間書房.

熊野道子(2003). 人生観のプロファイルによる生きがい
の2次元モデル, 健康心理学研究, **16**(2), 68-76.

内閣府国民生活局編(2009). 平成 20 年度 国民生活
選好度調査 内閣府国民生活局, 113-116.

西野裕(2011). OBC Net Presents スペシャリストコラ
ム「新卒採用にかかる費用は天井しらず。(3)」
<http://www.obcnet.jp/col/jinzai15.html>

OECD(2001). *The Well-Being of Nations The
Role of Human and Social Capital*, OECD,
p.12 .

小野公一(2011). 働く人々の well-being と人的資源管
理, 白桃書房

小野公一(2010). 働く人々のキャリア発達と生きがい,
ゆまに書房.

Osterman,P., Kochan,T.A., Locke,R., and
Piore,M.J. (2001). *Working in America*. 伊藤
健市・中川誠士・堀龍二(訳)(2004). ワーキング・イン・
アメリカ ミネルヴァ書房, 10 頁.

連合(2012). 2012 年の新規就職者の意識調査. (調査
結果ニュースリリース), 3 頁.

リクルートワークス(2007). ワーキングパーソン調査.
2006, 32 頁.
[https://www.works-i.com/?active_action=reposit
ory_view_main_item_detail&page_id=17&block
_id=302&item_id=473&item_no=1](https://www.works-i.com/?active_action=repository_view_main_item_detail&page_id=17&block_id=302&item_id=473&item_no=1)

リクルートワークス(2011). ワーキングパーソン調査 2010,
106 頁.
[https://www.works-i.com/?action=pages_view_
main&active_action=repository_view_main_ite
m_detail&item_id=812&item_no=1&page_id=1
7&block_id=302](https://www.works-i.com/?action=pages_view_main&active_action=repository_view_main_item_detail&item_id=812&item_no=1&page_id=17&block_id=302)

高橋伸夫(2004). 虚妄の成果主義, 日経 BP 社.

Warr,P.(2002). *Psychology at Work (5th ed.)*
Penguin Books,pp.1-2.

ジ), 亜細亜大学経営学部専任講師・助教授を経て現職 現
産業・組織心理学会常任理事(講演当時会長)

主著に、『働く人々の well-being と人的資源管理』(白桃
書房 2011), 『働く人々のキャリア発達と生きがい』(ゆ
まに書房 2010), 『キャリア発達におけるメンターの役
割』(白桃書房 2003), 『“ひと”の視点から見た人事管
理』(白桃書房 1997), 『職務満足感と生活満足感』(白
桃書房 1993), 『「働く女性」のライフイベント』(共著 ゆ
まに書房 2007), 『産業・組織心理学』(共著 白桃書房
200), その他、職務満足、キャリア発達研究を中心に、
著書、論文多数。

(東京未来大学モチベーション研究所フォーラム
～Well-being をめざし明日へのモチベーションを
はぐくむために～
第 1 回 日時:平成 25 年 1 月 26 日(土)
15 時～17 時 場所:東京未来大学みらいホール)

1) 講師紹介

小野公一(おのこういち)氏. 亜細亜大学経営学部教授。
1951 年静岡県生. 亜細亜大学大学院経営学研究科博士後期
課程単位取得退学. 株式会社 社会調査研究所(現: インター

カルトとマインド・コントロール ―well-being を阻害するもの―

西田 公昭(立正大学心理学部)¹⁾

1 はじめに:問題の所在

皆様、こんにちは。立正大学の心理学部の西田でございます。

ただ今、丁寧なご紹介にあずかりまして恐縮しておりますけれども、全部で2時間ということなので、カルトそしてマインド・コントロールの問題を説明するには、正直言って実は時間が足りません。この問題を私は、1992年の夏に研究をスタートしましたので、20年強になるのですけれども、そのすべてを語るにはとても当然(無理)なわけでして、かいつまんで話をさせていただきますので、うまくつながるかどうかは分かりませんが。

紹介にありましたように、オウム真理教の事件は、1995年に勃発というか、世間的に知られたわけですが、それから18年という年月が流れて、多くの方々の心の中に風化現象が起こり、マインド・コントロールって何だったのか?とか、言葉は聞くけれども具体的な理解まではなされていないようなことであり、またオウムのような、いわゆるカルトという団体が現在もあるのか、というような思いの方も多く見受けられるようです。特に私が危惧するのは、若い方々、これから未来ある大学生、そして高校生が、知らずとそういう団体に近づいてしまっ、人生を大きく狂わされてしまい、まさにwell-beingを疎外されてしまうというようなことが、今でも続いているという現実があります。

例えば、この人がちょうど2年ぐらい前に話題になったのを覚えていらっしゃるでしょうか。タレントのオセロの中島知子さんという方ですけれども、霊能師にマインド・コントロールされているのではないかとことが連日報道されました。そして、後になって、メディアの中に登場してきて、そんなことはなかったのだという釈明もなされて、それからまた何かしばらく成り行きが途切れていたと思うのです。そして、それが去年でしたか、今年でしたかね、テレビに出てきて、マインド・コントロールなんて関係なかったのだよ、みたいな弁明がさらにあつたかと思えます。

では真相は、一体何だったのか、という話なのです。まず、ここで面白い誤解を皆さんがしているなと思ったのです。というのは、「普通だったよ」と言ったというのですね。彼女に会ったタレントさんの方々とかですね。何

を見て普通だったのかというと、つまり以前のように、普通にしゃべっていたし、普通の顔をしていましたよ。だからマインド・コントロールなんか、関係ないのでは…と。

しかし、これは誤解なのですね。実は、顔を見て分かるものではありません。病気ではないのですから普通にしゃべれます。が、話の内容とか、以前の彼女を知る人というのから見ると、今の彼女はどれくらい同一人物として評価できるであろうかという視点に立って見たときに、初めて、何かおかしくない?ということが起こってきます。

それから、もう一つ大きな事件が去年話題になりました。角田美代子というのが尼崎で大勢の方々を操り、そして誰かを殺した、というようなことで逮捕され、そして最後は、獄中で自殺を遂げるという、何とも激しい結果になったのであります。

このときにも洗脳だとか、マインド・コントロールだという言葉がささやかれていました。一体、この事件は何なのだとということで、私もメディアにコメントを出すことが多かったのです。実は、この事件が結局、本人がそういうふう自殺したものですから闇に葬られてしまいそうな感じになってはおります。

しかし、この人に操られたと言われている人々の裁判が現在始まっております、その行方が興味をひくところですが、裁判員裁判になっておりますので、割と早い段階で結果は出てくるだろうと思いますが、何といっても前代未聞なのが、その操られた人々に対して、弁護側は心神喪失の精神鑑定書を出してきています。しかし、さて、それに心神喪失が果たして認められるのだろうかというのが、正直、私も疑問視しております。が、もし、それが認められれば無罪ということになってしまうわけですが、マインド・コントロールなんかを主張されて法廷で認められるというのは、研究をしている私とすれば、なんとなく、それは良かったじゃないのか単純に賛同しそうに思われるかもしれませんが、もしそれがそうならば、オウム真理教で12名の方が死刑台にいつのぼるか分からないような状態になっているということを考えますと、裁判やり直しも含めて考えなきゃいけない

問題ではないかというふうにさえ思うのでありまして、それが認められるのは簡単じゃないと思っております。特に若い大学生なんかは、こういう事件でマインド・コントロールとか、洗脳の問題というのを他人事として、現在まだ見ているのだらうとは思っています。

そして、オウム事件の終結というのが、昨年のこの3人の逮捕劇で幕を閉じた形になります。これで、いわゆる逃走している犯人たちは消えたわけですし、現在、この残りのこの3人、特に、平田信被告に対して死刑囚になっている方々が法廷証人になるということで話題になっているわけです。

でも、私が関心ある問題はほかにもございまして、ちゃんとした裁判が果たしてできるのかというのを私は一番危惧しております。というのは、初めてのオウム事件に対する裁判員裁判になるわけです。裁判員裁判について詳しく評価するというのは、今日、この時間で話できませんけれども、ちょっと危惧される部分というのは、やはり短い期間で審議するということなので、ちゃんとできるのかという、現実には彼らの心の闇の部分にまで話ができるのかなというのが正直なところですし、何と言ってもその裁く裁判員の方々というのは、いわゆるカルトやマインド・コントロールに関する知識はほぼない人々であるだろうと思うので、あまり被告人の心理を知らずに判決を下すといっても過言ではないかと思うのです。それでよいのかなという思いが正直なところあって、ちょっと心配しているところです。

実は、オウム被告人のある人物に関して、ですけれども、私はまた鑑定書を書きました。が、もちろん不採用だろうと思います。仕組みをご存じでない方にはちょっと分かりにくいかもしれませんが、弁護側、検察側、いずれかが出したものに対して、それは同意できないというふうになれば、証拠として認定されないという仕組みになっているわけですね。

ところが驚いたことに、私の鑑定書は弁護側から提出されたのですが、一番反対しているのが裁判所という、訳の分からない事態が起こっています。検察側ではないのです。何で裁判所がそれを嫌がるのかって。まさに難しい裁判だから混乱させてはいけない。短い期間で結論を出さなければいけないという憶測が出てくるのですが、これは本末転倒ではないかなというのは正直思っています。本来は、事件を正しく解明しなければならないのではないかと…。

特にオウム真理教の事件というのは、世界中で注目を受けています。特に、そうですね、テロリズムの問題を考えている人々にとって重要なテーマなのです。そのような注目の裁判なのに、ちゃんと審議されないというのは、ちょっと日本の恥ではないかとさえ、私は感想

を持っているのですが、今日はあまり時間がないので、そういうことも感想に思っておりますということとどめま

す。さて、私がオウム事件に関わったのは、実は結構たくさんあるのですが、印象深かったのを一つだけ書きますと、井上嘉浩という人物です。アーナンダという、オウム真理教の幹部と言われる中では最も若かった人物です。彼から、2010年の元旦に、このような年賀状を私のところに寄こしました。「雪積もる枝に花咲く寒椿」というふうに、彼は堪え忍んでいるのだというような年賀状だったわけなのですね。これが辞世の句のつもりだったのか、私との直接のやり取りはこれが最後であります。

井上君はまだ16歳のときに入信し、そして、最終的には多くの殺人事件に関わったがために死刑ということになりました。東京地方裁判所の第一審で私は鑑定人でありまして、一応、そのときの第一審の判決は無期懲役で、死刑でなくて良かったなと思いますが、残念ながら控訴審、そして最高裁という場でひっくり返されてしまって、死刑が確定しているという現状であります。

そうですね。16歳の若さで入信してという意味で純粹で、私は何度も彼に小菅の拘置所で会っているわけですが、一言で言えば、真面目ないいやつという印象でした。実は、彼に限らず8人ほど、私は被告人との面接をおこない、証言台に立ってきたのですが、どの被告人を思い出しても、人物として立派なところがあり、凶悪なイメージとは違い、いいやつとしか思えないのです。こんな人がそんな事件を起こしたのかという、あまりにも大きなギャップに、えーっ、という思いがあって、本当に何でこんな事件を起こしたのだろうという思いを、自分なりに一生懸命考えて結論を出そうと研究を重ねてきたというのが、私のオウム真理教事件との関わりとも言えると思うのです。そういう思いを含めながら、本日はこれまでに分かったことをかいつまんで説明したいと思うのです。

2 カルトの魅力

まず、第一のポイントは、カルトは魅せられる世界という話をしたいのですが、要は、変な集団に入っ

て、とか、怪しい集団に入っ

て、あいつら何をやったのだ、というふうな思いの方が多いようですけれども、決してそうではありません。確かに、テレビ等でご覧になる麻原彰晃やその活動の内容とかを見てみると、荒唐無稽だといってみたり、何だか気持ち悪いと思ってみたり、反社会的であったりと、違法行為であったりと、いう話ばかりではありますけれども、実は、そんな何というか、そういう団体だと思って入った信者は、どなたもいません。

いわば美しい幻想の中で、自分の人格や、そして家族、家庭の問題、そしてこの社会の抱える問題、理想とする世界といったものに関しての彼らなりの展望があって、それに魅せられて入ったのだということを最初に申し上げたいと思います。

さて、私が1995年に「カルト」とは何かという定義では、信念の共有によって熱狂的な実践をする団体なのだ、というふうにしておきました。でも、この定義ではちょっと分かりにくいと思います。それで、一言で分かりやすく言えば、人権侵害をする集団なのです。そして、カリスマ的なリーダーを拝することが多いと。先ほどの角田美代子もそうですし、オウム真理教の場合は、麻原彰晃でしょうし、統一教会の場合は、文鮮明であったというふうに、非常にどなたも信者にはすごいカリスマ性があったと。一般に見たら変なおじさんにしか見えなかったかもしれないかもしれませんが、信者にとってみれば、とてももう超人で、人間を超えた力を持つ存在として、いわば神様のように崇めていたのです。

そして、そういう教団や集団を管理するための手法として、マインド・コントロールと呼ばれる心理操作によってメンバーを騙すことが多いというのがカルトの特徴と言えます。「破壊的な」という表現をつけましたように、実は、カルトそのものにはそれほど否定的な意味はございません。本来、社会学の分野なんかでは、カルトというのは、大きな団体ではない小さな、どこから分派してきたような、比較的小さくて新しい集団のことを指して、それそのものにネガティブなイメージはなかったのですが、1980年代ぐらいになりまして、そういう団体が、特にアメリカ合衆国においてはいろんな軋轢を生んだのですね、一般社会との間で。それで、カルトというの、イコール社会的にちょっと問題のある団体、物議をかもし団体であるというようなイメージが定着していくようになります。

そういう流れですから、“カルト”と呼ぶよりも、正確には“破壊的なカルト”と呼んで、区別したほうがいいでしょう。そうしないと何の問題がなくても、カルトになってしまうようなことがあるのですね。特にアメリカにおいては、新しい宗教の活動みたいなものは、どちらかというと日本よりもずっとポジティブにとらえられています。古い伝統的な教団の中にはない価値あるものが新しい集団にはある、として求めた結果として、そういう素晴らしいと思う団体で活動ができるのだから入りたい、という意味で、カルトは肯定的にとらえることができるということです。

特に、日本でもそうですけれども、宗教社会学者はそのような発想が多かったようです。今でもそうです。宗教社会学者にとってみれば、カルトというのはポジティブ

なイメージが強いのです。ですから、私がカルトと言うときに否定的なイメージでとらえることに関しては非常に抵抗を持っておられるようです。

そんな歴史的な流れの中で、心理学者としては、カルトというのは、“破壊的”という言葉省略して否定的なイメージとしてとらえておりますし、本日も、もうここでは、カルトと言うと“破壊的な”という言葉省略して使うつもりでありますので、一応、そのご理解をいただきたいと思います。

もしそうやってカルトに入るとどうなるのかという意味では、まずは対人関係がトラブルになります。例えば、友達との関係などにトラブルが生じやすいのですね。なぜならば、自分の言っていることが相手の言っていることで、価値観がぶつかり合うこともあるし、相手は勧誘し始めるので、「行こう」「行こう」と言われて「嫌だ」ということで喧嘩になったり、トラブルになったりするというのが、最初に生じる問題だろうと思います。

そして、実は、オウムもそうでしたけれども、お金がかかわるのですね。何か物を売ったり、お布施をしたりということがあります。特に怪しい商品、霊感的なグッズなどを売りたいがる場合が多いです。それを自分でまず買い、家族に買わせるし、友達に買わせるということです。お金を使うことになりますので、後戻りがどんどん出来なくなるぐらいに気持ちがそこに深まってしまう、という現象が起こります。

3番目には、組織的な工作や隠蔽が、そこには大体行われていまして、ダミーの嘘の団体があったり、例えば宗教団体にもかかわらず、宗教ではない、というふうに否定して言ってみたりとか、そういう嘘をつくことが多くなるというのがあります。

そして、大学や職場をやめてしまう、と。退学ということをしてしまいますと、当然ながら日本の社会ってなかなか……。特に偏差値の高い大学というのは簡単に入れませんので、やめたら最後、元にはなかなか戻れなくなります。

そして、家族や友人との関係で意見が食い違って、家族が崩壊してしまいます。どうしても、親御さんからすると、息子や娘がそんなことを言い始めると、「馬鹿なことを言うんじゃないよ」というふうに普通言うわけですね。「今までの人生を否定してどうするんだ」と。別にちょっと垣間見るぐらいならかまわないかもしれないけど、そうやって大学をやめるとか、就職をやめるとかって、冗談じゃないよって、普通親御さんの価値観からしたら当然そうなるわけですが。そういうことによって、結構大きな喧嘩になって、「もう二度と帰ってこないよ」と啖呵を切って、“出家”するということもあり、家族と完全に断ち切れてしまうような場合がよくございます。

それからお金を使い果たしてしまって破産同様になってしまう。極端に言えば、全部の財産を奪われてしまいます。今は携帯電話の所持が普通になっていますけども、10年ぐらい前でしたらテレホンカードの1枚までも全部寄付してしまって、一切のお金は自分の手元に残らないような、そういうことも普通でした。

それから、過剰な奉仕で身体的、精神的に疲労して異常をきたす場合があります。つまりうつ病のような状態もあれば、身体的な健康という意味では、怪我をしたり、病気になったりするというようなこともよくある話です。

そして、さらに危ない問題としては、一般的な意味での違法というか、一般的には違法とされる行為でも、正しいこと、善なる行為として行うようになる。そして、自分の命さえも捧げてしまう、というような危険な問題を抱えているのがカルトの反社会性というふうに理解していた方がいいと思います。

でも、そういったカルトに入るのもやめるのも自由でしょう？ 勝手に入る人、勝手にやめる人、中に入って幸せならいいじゃないの、というふうにおっしゃる方も非常に多いようです。しかし、本当にそう思いますかね。さっき申し上げたような団体に入って、その子は幸せなのでしょうかね、と私は思うのですけれども、本人が幸せだと言っているのならいいじゃないか、という簡単なものの見方をする人が実に多いです。

そこで、今の若い学生たちにきいてみますと、大体こんなようなのが代表的なものです。「カルト？」とか言ったら、「オウムみたいな団体、まだあるんだろうか」というふうに、まず、知らないですね。そして、「もし、あるとしても私はそんな変な団体には入らないから。仮に変だとしても入脱会は自由だし、その人の勝手でしょ。私には関係ない」と。「いや、そうじゃないんだ。マインド・コントロールされてしまってね…」というふうに話をしても、「それはちょっと怖いかもしれないけど、それはちょっと馬鹿な人がかかるんであって、私はそんな、マインド・コントロールなんて受けやしない」という感じの感想を大体つぶやかれるのですね。現在の若者だけじゃないとは思いますが。こんな人々が現在も多いと私は受け取っています。

しかし、私から見るとこんな状態の人はすでに危ないというわけで、無力感を抱えていて、その集団に依存し、服従をしようとする。非常にいつも疲労感を抱えていて思考力が低下している。切迫感を抱えていて、とにかく考えてられないと。もうとにかくやるだけっていう。そして、怖いという思いですね。恐怖感を持っているというようなこと。それから優越感ですね、冷笑とか。

こんなような特徴を抱えている人に出会うと、私は心

配します。もしかしたら危ないかもって。もちろん、ここにある項目に当てはまったらイコールでカルト信者ではないのですけれども、もし、ある特定の集団に深く関わり始めていてこんな症状が現れている人がいたら危ないな、というふうに思うので、よく調べられたほうがいいですよ、というふうにご家族には警告をさせていただくのです。

カルトの典型的な分類では、政治的なカルト、それから商業カルト、それから心理教育カルト、そして宗教カルトという分類をする場合がございます。多くの方々は、「えっ、カルトは宗教じゃなかったの？」というふうにおっしゃる方がいます。それはもう今、撤回してください。そうじゃありません。カルトが宗教の装いをとることは確かに多いです。いろんな利点がある。一番分かりやすいのは、税金が無税になっているという、宗教行為に対する課税がないということが大きいのだろし、善なる団体であるという体裁もとやすいというのはあるかもしれません。

しかしながら、現在、宗教と名乗らないでも、例えば、心理・教育カルトという、自己変革とか、能力養成アップとかといったような看板を掲げ、特に大学生なんかになると、就職活動をしようというような人たちにとって、スキルアップ・トレーニングみたいなことを使って接近してきます。自己啓発セミナーと一般的には呼ばれていますが、怪しいトレーニングをする場合がありますし、リーダーが占い師や霊能師にはまってしまって、何か抱え込んだ心の悩みを見つけて攻撃して、依存させるとかいうような場合もあります。

こういうグループで最も皆さんに記憶にあるかなと思うのは、1990年代だったでしょうかね。ライフスペースというグループがありました。その団体は成田市で、ある死んだ方をずっと放置しておたんですね。で、ホテルで発見されました。あまりにも臭くなってですね。それで、当然、死体遺棄ということで事件になったわけですが、「いや、死んではないんだ。生きているんだ」と言い張ったわけですよ。それで、「警察がそれを強制的に連れて行って、そして、処置しちゃったから、それによって死んだのだ」という抗弁を吐いて、裁判になって、もちろん、それは認められませんでした。日本の法律では、そんな馬鹿なことはあり得ないということで、高橋弘二という代表が服役しましたが、現在、懲役を終えて戻ってきておらしく、活動を再開しています。

それから商業カルトです。ビジネス成功とか、一攫千金の金儲けというのがありますが、マルチ商法の中でも実はカルトに分類するものがあります。カルトだと言ったら、「私たちは違う」とご本人たちは、まず間違いなく否定するでしょうけども、いやいや、中身は非常に似て

いるのです。というのは、はまってしまいますと、思想体系の中に埋没していて、まさにマインド・コントロールされているのかな、そういう状態になっていて、あり得ないのに絶対儲かると信じて活動に邁進します。

実は、消費者センターや国民生活センター、こういったところが今、非常に心配して、警鐘を鳴らしていますけれども、最近はやっているのがあるので注意を喚起したいのですけれども、大学生に投資の学習ができるDVD を買わせるというのが都内ではやっています。立正大学でもありました。ほかにも慶応大学、日本大学、それから大東文化大学とか、立教大学もありましたね。あちこちの大学で被害が出ているようです。

そのDVDは、54万円もします、1枚が。中身は、絶対に儲かる投資の方法を勉強できるというものだそうです。それに54万円もの金額、たった1枚に普通の学生がローンを組んで始めてしまいます。学生ローンを組ませるのです。その学生ローンというのもだからもちろん嘘つくわけですね、学費に要るからとか言って。多分、ローン会社も怪しいと思うのですけども、なかなか逮捕にはつながっていません。

私も、1人の学生に対して説得して、引っ張り出したことがあるのですけども、その人の話を聞いてみると、とにかく巧妙にできていて、そのDVDでは、見ても結局、内容が難しくよく分からないそうです。だから解説してくれるセミナーに行こう、と連れて行かれると、何百人もの人がいて、そのセミナーで投資の勉強をしているというのです。しかし、投資の勉強をしているというのも実は嘘でして、投資の勉強をしようと言いながら実はこのDVDを売る方法を教えられているのです。つまりみんな販売員にさせられているのです。無料奉仕の販売員です。1枚売ると10万円バックされるという仕組みになっています。ですから「5人に売ればだいたい元が取れるんだ。よし、頑張ろう」みたいに動機づけられるのです。ところが、5枚売るということは、まずできないのが現実です。でも儲かると信じて一生懸命になって、授業なんかないがしろにして、その勧誘に従事してしまうらしいのです。飛び火していきたくらうと思いますので、どの大学にも起こり得るのでしょうか、気をつけていただきたいと思います。

それから政治カルトというのは、古いところでは連合赤軍のような団体で、マルキシズムに染まりながら、この世を武力で変える革命を信じていたみたいな話です。まあ、アルカイダなんて言うのは、宗教的な部分ももちろん強いのですけれども、狙いとしては、やはりイスラムの中での自分たちの主張に従った国家づくりみたいなところまで目標はあるだろうと思われます。

つまり、そういう意味では個人的な商売の問題、悩み

の問題、それから宗教としての救済から、最終的に考えると世界革命まで、さまざまなところにカルトのような活動があると考えたら、実に幅広い問題なのです。そういう意味では、人心の支配が目的とも言えるし、そこまで持っていない連中でも金儲けということに関しては、かなりあくどくやっております。

そのようなカルト問題が起こりますと、一般の人はどうなるのかと。一般と申し上げるのは、活動している当の本人ではなく、まわりの人々にとってどういう問題があるのかと言うことなのですが、公共の利益や福祉と対立です。具体的には経済的活動として、詐欺や献金の強要ということが繰り返されるし、それから社会秩序問題として、暴力、虐待、家族崩壊、コミュニティーへの迷惑行為といったこともしょっちゅう起こっています。

さらにもう一つ大きな一般的な問題というのは、民主主義の崩壊、そして、全体主義、ファシズム社会というものを目指していると。その教祖を中心とした、いわば全体主義国家をつくり上げようとしているというのがあるわけですね、もちろん日本国憲法の改正がどうのこうの、と言う論議がはじまっていますが、少なくとも民主主義を捨てるというふうには日本人は聞いたことがありませんので、間違いなく国家的にも対立する考えと言えると思っております。

一方、当事者にとっては、まさに虐待なのですから、虚偽や、その欺瞞の組織で騙されているというのがあります。そして、入会、脱会の自由がありません。一般に脱会の自由がないということは、割となんとなく理解されますが、逆の入会の自由もないのです。つまり役に立たない人間は入れてもらえません。

例えば、宗教を標榜するならば、体の弱い人たちとか、社会でまともに働けない人こそ入っていくべきだろうと思うのですが、逆にそういう人は要らない、カルトでは、働いてくれないと邪魔なのです。体の弱い人は来られても困るのがカルトなのです。ですから、そういう意味では入会の自由もないですよということになります。それから、お金持ちは喜んで引き受けてくれるでしょう。財産……、例えば、1億円出す、10億円出すと言われたら入れてくれるでしょうね。ただ、捨てられるかもしれません、お金をすべて取られたら。そして、差別的に排除する。そういうことをやったり、支配者に隷属させられたり、仕事や結婚から、生死の問題に至るまで、自分の自由はない。言われたとおりにやることだけが求められる、という意味です。当事者にとっての危険性というのはこういうことだろうと思います。

3 カルトはどこにでもある集団なのか？

最近の言葉になぞらえますと、虐待という概念でとら

えることもできるであろうと。いわゆるそういう意味の近いところでは、児童虐待やドメスティック・バイオレンスと言われるようなところで起こる人権侵害と似たものがあります。言語的、身体的、性的、経済的、社会的といったような意味でとらえることもあります。集団による心理的虐待というのがカルト集団の正体とも言えます。

さて、そういっても、カルト、カルトと言うけど、うちの会社なんてカルトみたいなものだよ、とよく言う方がいらっしやいますね。あるいは、うちの教会はもうカルトだとかと言う方がいたりします。それを聞いたときに私は困りました。「うちも、あなたの会社もみんなカルト。日本中、どこへ行ってもカルトばかりだよ」と言われてしまうと、それはちょっと使いすぎでしょうという思いがありまして、実は、50 問ぐらいで答えられるアンケート型の調査票を作成しました。

そして、それを GHS、group health scale、つまり集団の健康をはかるテストです。それで、自分が所属していたことのある特定の集団を思い出してもらって、その集団の特徴はどうでしたかというので、例えばこうですか、と質問したときに、「まったく当てはまらない」1 点、「非常に当てはまる」を 5 点とした評価方法を使いました。その合計をすると、点数の分布は実は 1 点から始めたので、51 点から 255 点までの分布になるようにつくっておきました。

そうすると、全部「当てはまらない」と答えたときは 51 点ということになります。この分布を見ていただくと分かるのですが、大学生や企業従事者の特点ですが、実はこの企業従事者には、角山先生のご協力を得たのですけれども、このように、ようするに「うちの会社はカルトだ」と言いながらも、実際にはほとんど当てはまっていないのです。

ところが、こちらはカルトの経験者、オウムや統一教会にいた人たちです。200 点、こんな高い点数分布になるのですから、まったく性質の違う集団に所属していると考えていいわけです。ですから、私たちが日常に経験しているのは、カルトとは違います。明らかに違う特徴を持っているということです。

それらが、どんな特徴なのかというのでワースト経験というのをちょっと説明してみますが、一番多いのは、家族や友人に対する行動よりも集団の利益を優先しているということです。それから、外集団の情報獲得の制限です。つまり外のわれわれの提供するような情報には摂取できないようにさせられていると。それから、批判する者は悪魔だ、とかですね。それからメンバーとして、とにかく過度に献身しなさいと。自分の身を捨てて働きなさいと。そして、リーダーに対しては、絶対服従しなさいとか、こういうような項目でつくられていました。

それで言いたいのは、これはカルト経験者が、みんなが多く経験している点数の高いものから、これは順番に並べています。この赤い経験値は、3 で少し当てはまるぐらいですので、みんな当てはまると答えているのが、カルト経験者なのです。ところが学生や企業人は、さすがにそんな、2 までいってないのが現状です。ここで、統計的に意味のある差がどうかとの検討をするまでもなく、これはまったく性質の違う団体なのだということが分かってもらえるかと思ってお見せしました。

つまり、私が、2008 年に発表したものでは、ようするにカルトというのはどういう人権侵害をするのかというよりも、カルトという団体を定義するというのは、非常にいろいろ、人によって違っているのです。ある団体を「お前らはカルトだろう」と言ったら、「いやいや、うちは違う」とか。そういう水掛け論をやることが多いのですが、それ、やめましょうという思いもあって、実は、今やってきたような調査から分かったことですが、カルトの定義をするときに、四つの構造を持っていると説明します。その四つの構造の第一には、全体主義的なアイデンティティが与えられる。つまり個人の幸せよりも全体優先です。自分の人権は、まあ言えば、我慢しなさい。その代わりに、集団としてのいわば目標達成に邁進しなさいと非常に強く説く特徴があります。

もう一つは、リーダーへの絶対服従が強要されます。つまり上司であるとか、あるいは、トップリーダーである方に対しては、どんなにおかしいと思っても自分の考えよりもそっちのほうの方が優れているのだから一切逆らってはならない。とにかくおかしいと思っても言うことを聞きなさいと。言うことを聞かなければ、懲罰の対象にするというようなことが言われます。

そして、内外からの批判の封鎖を行うという特徴があります。つまり、ようするに批判を一口でもすること自体が許されません。もしも「うちの団体ときたら」とか、「トップリーダーときたら」なんていうことを言ったならば、それだけで問題あるメンバーとして非常に厳しく罰せられるし、実際にスパイ的な扱いを受ける場合が多いので、口にした段階でもうご注進とばかりに上のほうに告げ口されて、ひどい目に遭わされるというのが普通です。

また、その集団のメンバーだけでなく、メンバー以外の人々にさえも批判を加えていくのがこのような集団の怖いところ。例えば、「お前の団体たちの活動はこんなことしているぞ」って批判したら、その批判者に対して嫌がらせをしたり、お金を持っていますから、訴訟を乱発してくるという場合もよくある。それから、ひどい場合には、暴力沙汰になります。ご存じだと思いますけれども、オウム真理教の事件のときには、そうやって活動した弁護士さん一家が殺されたりしましたよね。それ

から、そういう活動をした親御さんたちも毒ガスをかけられたりして、殺害や傷害を受けたということも現実にあったわけです。

私生活の剥奪というのが四つ目の構図です。実は、特定の組織の集団活動が、例えば物を売りなさいとか、あるいは、人集めしなさいと言っている活動だとしますよね。でも、それ以外の活動にまで全部制限かけていくわけです。具体的には、食事や、睡眠や、教育や、ほかの人との付き合いや、テレビを観てはいけないとか、本当にプライベートはありません。そもそも、活動に何の関係あるのだというところまでもすべてやってはいけないこととかして、とにかくすべて全部の時間を集団の活動に捧げなさいと。出家というのは一番分かりやすいわけです。そういうふうな活動にしまえば、まあ、言えば、ほかの夢や、ほかの、何ですかね、目標と言ったほうが分かりやすいでしょうか、何もできなくなってしまうのは、言うまでもありませんが、そんな構図を持っている。

ここまで聞いていただいたことをまとめますと、カルトは四つの構造を持っていて、つまり、それらを繰り返しますと、全体主義のアイデンティティがあって、リーダーに対する絶対服従があって、何らかの批判封鎖がなされていて、私生活が奪われている、そんな団体であるというわけです。一般に人に、「そんな団体にあなたは入りますか」と聞くと、100%「入りません」と言うのです。「私はそんな変な団体には入りません」と言っているわけです。でも現実に入っている人がたくさんいるということを考えてください。

なぜ、入るのか。つまり、だまされないと入らないのだ、と私は言いたいわけです。嘘をつかれないと入らないのです。実際に、こんな団体だと知っていて入った人は誰も聞いたことがありません。

それで、その嘘をつくための手段として、マインド・コントロールという心理操作が使われるのです。ですからマインド・コントロールとカルト集団はイコールではまったくありません。中には、正直に「こういう団体ですけども入りませんか」と誘うものもないとは言えません。

まあ、でもさっきから言っているように、そういう団体に、普通は自分から喜んで入りませんので、基本的に社会の中で暗躍しようとする、こういったもの(人権侵害)をカモフラージュしながらメンバーを集めないとならなくなってしまうのは当然だなと思うわけです。オウム真理教も統一教会もそういうふうなやり方をしてきました。

先ほど紹介がありましたけれども、私はスタンフォード大学に短期間行ったことがありますけれども、世界的に著名な心理学者、フィリップ・ジンバルドー氏がいますが、そのジンバルドーが、日本に来たときに、聞いたので

すが、「カルトに入るのではない。気づくとそこはカルトだったに過ぎないのだ。」という、非常に分かりやすく、言いあてております。ぜひ、この言い回しは覚えておいていただくとよいでしょう。

要するに、勧誘してくる側というのも全部善良な人です。100%、善意で迫ってきます。だから信じてしまうのです。「俺たち、カルトでね、悪いことやっているから入らないか」って言われては、まとも人は絶対に入りません。「すごく良い団体なんだよ」と言われたから入ってしまうのです。

さて、ここまででカルトとはどういう団体かだいたいのところを理解してもらえたと思うので、その上で、じゃあ、そういうところ、このようなカルトの構図を人に気づかせないように、メンバーを集め、活動に従事させ、そこから出られないようにするという心理手法とは何なの？と、一般に言うマインド・コントロールって何なの？ということ、これから説明していきたいと思っております。

まず、マインド・コントロールという、この表現ですけども、私は1995年に『マインド・コントロールとは何か』という本を書かせていただいたときに、ここに書いたような定義を一応しました。「他者が自らの集団の目的成就のために、本人が他者からの意思の誘導や操作を受けているということに気づかない間に、一時的、あるいは永続的に個人の精神過程や行動に影響してしまう。」と言いました。

これがちょっと批判を浴びたのは、まあ専門家ではない方の批判なのですけれども、このような定義ならば、そんなの一般にそこらでやっていることだよ、というふうに言われました。例えば、某ビール会社が特定の自分のところのビールを売る。あるいは、携帯電話の会社が自分のところのケータイを売るというようなときの宣伝活動しているのと同じじゃないかみたいな言い方をされたのです。たとえば、テレビのCM、そんなものと同じじゃないかと。あるいは、ひどい場合には、家族の中で親が子どもに、そして、あるいは夫婦の間で、あるいは恋人同士の間で行われているやりとりもこんなものだろう、というふうな話をされたのです。

しかし、それはね…、と思ったわけですよ。明らかに、程度問題で考えても、まったく違うと。先ほどのカルトの4重構図も同じように、まず質的なレベルと量的なレベル、どっちも違うということを申し上げておきたいのです。カルトは、あこぎなまでにこの手法をまず駆使しているということ、極端ですね、やることです。しかも結果として、何をさしようにしているかが違います。彼らは、依存、搾取、虐待、殺人といったような重大な人権侵害の結果を引き起こしているわけです。

要するに、ドコモの携帯を買おうと思っている人を誘

導してソフトバンクの携帯を買わせようとするという CM のレベルではないのです。それはもちろん企業にとっては重要な問題かもしれません。一人のお客さんが逃げるのは大きな問題なのかもしれない。

けれども、逆にその受益者というか、買う側にとってみたらドコモも、例えばソフトバンクにしても、どっちも今だったら iPhone を売っているわけじゃないですか。そうするとどっちの iPhone を買おうと、それほど、ここで言うほどの大きな結果の差はないはずですよ。というレベルのことと、はき違えてもらっては困ります。殺人や依存という問題は、そんな軽いものではないでしょう、という意味で、結果の重大性を考えていただかなければなりません。サリン事件のことを考えれば言うまでもないのですけども、それもはや風化してきています。

というような重大な意味を表そうとしてつくられた言葉と言えます。一言で言えば、マインド・コントロールというのは、そういう結果を引き起こす現象なのです。いろんな手法の総集編だと思ってください。だから、いろんな心理操作的なものを総合して、まあ言えば、合わせ技、組み合わせの総合手法みたいな感じで、微妙に誘導していったって、信者にしたり、それからサリンをまかせたりというようなメカニズムが働いています。

それを、これからちょっと説明していきますが、学術的な用語としては、実は、「マインド・コントロール」と呼んでいる人はいません。この言葉も日本に初めて入ったのは 1992 年だったと思います。もともとは 1988 年に、「カルトのマインド・コントロールと闘う」という、直訳すれば、ですよ、そういう本をアメリカの学者が書きました。それが日本に翻訳されたのが 1992 年だったのですが『マインド・コントロールの恐怖』というタイトルで出版されています。今、絶版になっていると思いますが、著者はスティーヴン・ハッサンという人です。世界中によく売れた本ですけども、それではじめて、一般の方々はマインド・コントロールってこういうものかというのを知ったのだらうと思います。

その本が出たときに、実は、統一教会が非常に派手な活動をしておりましてね、合同祝福といって、何万人もの信者を集めてカップリングして結婚式を挙げるイベントを開催しました。その中に日本のタレントさんが何人も含まれていました。ご存じだと思いますが、女優の桜田淳子さんという方がいました。現在、彼女はまだ教団内で活動中です。ほかに、オリンピックの元選手であるとかが、同じように合同結婚式に出るという話だったのですが、その方は脱会しました。そして、そのひとが脱会をするときの記者会見の中で、「マインド・コントロールされていた」という表現をしたのです。それがきっかけになって日本では流布していききました。

それが最初の話でしたが、1995 年になってオウム真理教があんな事件を起こしたので、またマインド・コントロールという言葉が広がり、その後は、結構、いろんな団体が暗躍したりしているのです。それで多少、団体によって違うところがありますが、総合して、人を操作することみたいなことをマインド・コントロールと呼ぶみたいな形で現在に至っているわけです。

学術的には、そういう“マインド”という言葉と、“コントロール”という言葉をつないでも意味が広すぎて分かりにくいですし、自分が自分をマインド・コントロールするなんて表現も使いますので、実は専門家の中では、この心理操作、Psychological Manipulation という言葉のほうが一般的です。現在は、専門的にはこう呼ばれていることを申し上げておきたいと思います。

4 マインド・コントロールと洗脳との違い

洗脳という言葉もよく聞きますね。洗脳とマインド・コントロールって同じではないのですかということもよく聞かれるわけです。今日ここで私はそれについて答えを出さなきゃいけないと思って用意したのですけれども、実は、最終的には同じようになってしまいます。つまり目的というかゴールは同じです。つまり人の心を操作して、意思を誘導して、自分の意のままに他人を操るというのは同じです。しかしながら、その最初の手がけ方と言いますか、相手にアプローチしていく手法は、まったく真逆のところがありますので、ちょっと比べながら見ていただきたいのですが。

洗脳というのは、まず、時代的には、戦争の捕虜や北朝鮮に拉致された被害者のような人たちが経験しました。最初は、いきなり本人の意志もなく、無理やり連行されて、拷問のようなスタートをさせられるわけです。ですから身体的な拘束、薬物による拷問などによって、集団から逃げられない状態をつくり上げるというのが洗脳の最初です。

一方、マインド・コントロールは、身体的に拘束などは必要としません。その代わりに、外集団は逆に良くないところだと教えます。そして、自集団にとどまることが最良だと。つまり洗脳というのは、無理やり連れて行って、「俺たちの言うことを聞かなければ、君の命はない」という怖い人々に閉じこめられています。一方、マインド・コントロールは、「今、君たちがいるところは怖いところなのだ」と教えるわけです。「だから逃げていっちゃい。私たちの中にいると、安心・安全で幸せに生きていける。だからそんなところから、早く逃げていっちゃい」というふうに、恐怖の源が集団の内にあるのか、外にあるのかという構図の違いがあります。だから、まず嘘で塗り固められて、私たちの今の社会が恐怖な世界だと教え

込まれることで、まるで自分の意思であるかのようにして逃げてきて、とどまってしまうのが最初の手口なのです。

しかし洗脳のほうは、誘拐のように強引に連れ去っていきます。ですから、強引に連れ去っているという事実があると、さすがに日本の法律でも、そういう場合の判断は簡単でして、拉致だ、拷問だということで、彼らを逮捕するのは簡単ですが、マインド・コントロールのほうは、自分の足で出向いていっているものですから、好きでやっていることじゃないの？と言われがちなのだと思います。しかし、そこに行かせる、そこにとどまらせることが良いことだと思わせるためには、大きな嘘をつかないといけなくなるのです。それで、もし従わないと、外部の人から攻撃されて、今の身の安全を守れなくなるのだよと、こう教えるわけです。

それで洗脳では、集団内部に閉じ込められてしまうと、正しくないのではないかと疑問に思っている、教団の求める活動を自発的にとらなければ怖い目にあいます。つまり強制的にやらされているように思わせたら駄目なのですね。自分の意思でやっているようにしなければ、集団の中では許してもらえません。ようするに、連れ去られている集団や、大きい場合は国家という場合があるかもしれませんが、その集団の文化の中で、社会的に適当とされる行動を自発的にやるようになってある程度の自由な生活をさせてもらえるようになる。つまり、そうしないと罰せられるので、そういう中でまるで自発的な自由な意思で行動しているように見えるわけです。

一方、マインド・コントロールのほうは、自集団こそ、正しい考え方をしていると信じています。ですから、本気で正しいと思っているし、価値観まで変容させられてしまいます。洗脳は、正しくないと思っていながらしぶしぶやっているということなので、それよりもマインド・コントロールのほうが進化していることが気づくと思います。ですから、洗脳ですと、どうにかうまくやって、その教団から連れ出すことができたならば、実は、放つといえればらくたてば、元の自分に帰りやすいのです。

だから、年齢の高い方には、ご存じだと思うのですが、戦後、日本兵でシベリアに抑留された人たちなんかはソビエト連邦において同じようなことがされたようなのですけれども、日本に帰ってきてしばらくは、何か半分共產主義的になっていておかしいことをいっていた感じの方もいたようですが、解放されて時間が経てば、安心の中で少しずつ元の自分に戻していくことができます。あるいは別の例で、アメリカの戦争捕虜たちも、朝鮮半島においてのいわゆる朝鮮動乱ですけど、あのときにも同じような経験をしたと言われています。

一方、マインド・コントロールのほうは、そうはいかなく

て、教団から出て身体的に自由になっても心は自由じゃないのです。だから実は、尼崎の事件なんかの角田美代子に操られた人々はどうだったのかというのは、ここがポイントになりますけれども、角田はもう死んでいないわけです。だから物理的には解放されています。しかも警察権力によって拘置所の中は守られているとも言えるわけです。つまり支配者からの攻撃を受けることがないわけです。けれども、彼らがもし洗脳ではなくマインド・コントロールを受けていたら、こころの底まで信じていて警察の言うとおりに従わない。崇拜という心理はなかなか解けないわけです。

このへんの従い方で、ある程度、洗脳さだったのか、マインド・コントロールだったのかということの判断がつきます。この事件で彼らの様子を聞いたとき、だから私は、「尼崎の事件はどちらかといったら洗脳ですよ」と言っただけです。なぜならば、聞いてみたら、逮捕されて、拘置所の中で、彼らは明るく元気になって警察に協力したというのですね。ところが、オウム真理教のメンバーみたいな場合は、実は非常に複雑でして、かなりの人が悶々としていました。ずっと長い間、悶々と考え続け、教祖への崇拜を辞めるのにすごく苦労した人が多くいましたし、今でも解けてない人はたくさんいます。

たまたま私が裁判に関わってきた人々、例えば、先ほどの井上君なんかは早く解けたほうです。でも、その井上君の呪縛がなぜ解けたのか、ほかの人はなぜ解けなかったのかというところは、研究材料として重要なところなのですが、残念ながら、その詳しいところというのは、やっぱり塀の向こうのことなので、難しい問題があります。ただ、私がかかっているのは、やっぱり、捜査官とか、それから彼の支援者の働きかけが、非常に重要な役割を果たしていたと思います。

ですから、最近のオウム事件の問題とすると、平田信さんとか、菊地直子さんに関しては、麻原への崇拜はもう心配はないでしょう。非常にいい支援者がそばにいたので、割と早い段階でその問題は解決していたようです。しかし、高橋克也さんに関しては、ずっと17年間逃げ回ったあと、逮捕されても麻原彰晃の本を持ち歩いていただけですし、収監されても座禅を組んでいる状態らしいですので、まだ強固にマインド・コントロールの支配があると言ってもいいのかもしれませんが、もちろん残念ながら、直接会っていませんのでそのところをはっきりとは分かりません。

というわけで、集団から離れると徐々に元に戻る洗脳に対して、マインド・コントロールでは元に戻りにくいという意味での特徴の違いがありますということでした。ところが、ゴールは同じと申しましたとおりで、最初の方法はそうやって違うのですが、その集団の中で、例えばカ

ルトの中でずっと長く暮らしていると、洗脳と同じ構図が与えられていくのです。つまり、初めは、外集団が怖くて逃げてきたところですけども、今度こっちから外のほうになびいたりすると、とんでもない仕打ちを受けます。つまり、今まで慈愛に満ちあふれていた教祖であったり、リーダーであったりしたのが、急に暴力をふるったりして、鬼のように怖い存在になるわけです。「言うことを聞かなければ、君はね…地獄だよ」と言って脅されるわけです。「もし、われわれの団体から出ていくと、あなたの人生は終わりですよ」というふうな教え方をするようになり、恐怖の源は集団内にもできるのです。

5 マインド・コントロールの具体的な説明

そして、マインド・コントロールは、使われている場面として三つに分けてとらえていただいたほうがいいと思います。勧誘する、教化する、維持するという、三つの場面でマインド・コントロール、いわゆる心理操作とは駆使されております。

宗教の専門家も、勧誘過程だけをマインド・コントロールと誤認している人がいます。例えば、オウム真理教に関しては、社会学者なんかの方は結構マインド・コントロールを否定します。だって自分の足で行ったじゃないか。例えば、ヨガに関心を持って、オウム真理教に入っていたじゃないか。だからマインド・コントロールなどなかった、というふうに書いてある専門書もごさいます。すみません…。私の怠慢で、なかなかそういうことに対して反論の本などを書いていませんけれども、もし書くとしたらこうです。それは違う、誤解だと。勧誘だけを見て判断するなど。メンバーの信念強化法やどんなことにもでも服従させる方法の中には、十分に心理操作といえる仕組みを持っています。その方がもっと怖いことかもしれません。ですから、オウム真理教の場合などは、勧誘だけを見て判断しちゃ駄目だというふうに言えると思います。

「マインド・コントロールとは」って、こんな問題じゃなくて、最も怖いのはここかもしれません。なぜなら、集団から抜けて出て来られなくなるわけです。もっと言うと、サリンを平気でまくという、テロリストをつくり上げるマインド・コントロールが一番怖いのですよ。人生を終わらせてしまいますのでね。勧誘までで終わってくれば、論して引っ張り出す方法はいくらでもありえます。悪質商法に至っては、金を取られたら終わりですから、マインド・コントロールからの離脱という意味では一番簡単です。

では、そのマインド・コントロールってどんなふうに行っているの、ということに関しては、短い時間で説明するのはかなり難しいところはあるのですけれども、まず

は、人間の持つ欲望、期待、悩み、こういったものが最初のポイントなのです。言い方を考えれば、ターゲットの弱点になります。そもそも弱点のない人間はいませんし、どんなに元気で幸せに生きている人でも、人生ずっとそういうわけにはいきませんよね。タイミングがあります。ふと悩むことがあります。そのテーマとしては、ここに示したようなテーマで悩む可能性が一番多いわけです。だから勧誘する側は、その相手を見て、こういう話をすれば食いついてくる、というのは百戦錬磨の経験で知っているわけですね。

例えば、大学に入れたけれどものちに就職問題で頭を抱えたりします。自分はどのように生きていけばいいのか、人生の意味とは何かなどということに不安におびえることがあります。そこに「今の君ではあんまりうまくいかないよ」というふうに言われると、「そうかも」という部分と、「どうしたらいいんだ」という依存的な気持ちができてしまいます。

女性に多いのですけれども、20 歳代後半から 30 歳前後になってくると、多くの方は結婚願望が強まります。結婚したいのに相手がいないというときには、「それには深い訳があるんだよね…」とか言って、こわい“因縁”の話とか、あるいは自分の自尊心が傷つけられることをチクチク、チクチク言われて、自己嫌悪になったりしているところで、「幸せになりたいだろう。それなら言うことを聞きなさいよ」というような勧誘もあります。

それから定年退職前後になりますと、今まで自分のプライドを支えてきていた仕事能力が不要になり、友人や会社の人間関係みたいなものが全部なくなってしまう中で、これからの人生、残りの人生、どう生きていけばいいのかということにグッと迷ってしまうときもあったりするかも知れません。そういうこととか、特に、高齢者になると一番まずいのは、やっぱり大切な人がお亡くなりになってしまう。奥様や、あるいは、旦那様であったり、子どもであったり、親であったり、友達であったりという身近で大切な人が亡くなってしまうと、無常観を感じて、何か、人生の意味って何だったのだろう、みたいなことを振り返り始めたときに、「人の死には深い意味があるのだ。偶然なんかじゃなんでもないんだよ」というような運命論とか、そういう宗教的な教義みたいなものを持ち込まれてくると、ちょっと聞いてみようかなという話になったりするわけです。つまり、心の迷いを解いてくれるならば聞いてみてもいいじゃないかというようなことになったりします。

つまりそういう意味で、カルトのメンバーというのは、幻想を見せられているわけです。幻想の彼方に何があるかという、何かの幸せがはっきりと与えられるのだという、メンバーになることで、いわば形而上的な人生の

目的や意義を持つようになるのです。理想、最終的に望む自分や家族、社会、世界はどういうものなのか。それから現在の自分は、駄目な人間だとよく教えられます。オウムで言えば、煩惱にまみれているじゃないとか、人間は欲望にかたまっているから駄目なのとか、いろんなことを言われて否定されるわけです。それでも、これから頑張ればよいし、言う通りに変われば必ずや幸せになれるよと教えられるのです。

そこでいう幸せになるためには、いろんな目標が提供されます。何していいかわからないという人たちに対して、ものすごく分かりやすい人生のマニュアルをくれます。まず、これしなさい、次にあれしなさい、そして、これしなさい、というふうに、ずっと続く課題が提供されますので、言うことに従えさえすれば迷うことはないのです。何をすべきかを自分で考える必要がなくなります。ある意味、自由を奪われているとも私たちは思いますけれども、実は逆に、自由から逃走したい人間の心理もあるのかもしれません。それが、ある意味において楽なのです。要求された課題を達成さえしていけば、誉められ、幸せに近づいていると教えられるわけです。

さらに、世界観が与えられます。自分や社会が変わるというための自然や社会の法則があるわけです。例えば、そうですね、70年代はマルキシズムみたいな形で、資本主義は駄目で共産主義革命が起こる、というふうな時代思想もそのような一つだったかもしれません。

しかし、オウム真理教などの場合は、例えば、有名なのは、輪廻転生、あるいは、因果応報みたいな、カルマの法則などを出してきて、それを克服すれば幸せになれるよと。そして、彼らは来世を持ち出しましたから、現世の大切さよりも来世の大切さみたいなことを強調しましたので、今、不幸というのは大して意味がないみたいな、そんな話さえます。

統一教会なんかの場合は、地上に天国をつくるのが目的なので、そのためには、自分のある、煩惱と言わないですね、“蕩滅”(とうげん)と言うのですけれども良く似た考えです。そういう邪悪なる人間の心というのを修行によってぬぐい去っていったら幸せな結婚が訪れて、それは教祖によって与えられるわけですけど、そしてその結果、原罪のない子どもが生まれると言うのです。

あるマスコミの報道によりますと、最近、千葉県で女子高校生がひと月も行方不明になっていたのがありますね。実は、彼女は統一教会の二世信者、つまり親が統一教会で、そこで生まれ育った子どもだったと言われているんです。

そうだとすれば、その子の苦悩がわかりますし、家出したい気持ちも分かります。自由のない人生の中で、ものすごく親に対する反抗心もあるけれども、でも、親か

ら離れて女の子一人、どうやって生きていくのというところで悶々としたのではないかとすると、お気の毒でならないのですが…。こんなことを言っても教団のほうからすると、「何を言う！」と怒られますけれども、そういう問題があるのです。

そしてさらにもう一つは、権威ですね。ようするに、世の中のいろんな情報源がありますけども、正しいことを言う権威者と、正しくないこととか、嘘をつく情報源があるというわけですね。われわれがいろいろな情報をどこから取っていくか。どこを信じて、どこを信じないようにするのかというのは、非常に重要な情報選択です。それを提供します。そうですね…。これは政治的な意味では、政治のプロパガンダがそれかもしれませんが、例えば、原発問題なんかは、一般的にあるときでも、やっぱり政府の言うことだけを信じてはまずいと思って多くの方々は、最近、いろんな情報源から取るようになりましたが、逆にそれが混乱を招くということも皆さん、ニュース等を見ていると分かるかもしれません。となると、どこの誰が言っていることが一体正しいのか、という判断がとても重要ですが、それを、自分で判断する能力はないのだと教えられて、私こそ正しい権威者ですよと教えこみます。正義はこっちにある。だからほかの人の話は聞いては駄目だと教えられる。

さて、こういった五つの思想体系を教えられることによって美しい幻想を見てしまいます。そして、理想の自分や家庭や社会をつくり上げることができるのだと教えられているわけです。このような思想体系を学んで、そして立派な信者になり、何でもかんでも上の言うことを聞くようにと、どんどんとしつけられていきます。そうですね。最短では、すべてを信じるまでに、大体3カ月ぐらいが多いですね。それで、1年ぐらい続けますと定着していきます。ただ強固に、何を言っても言うことを聞くとか、具体的に言えば、殺人さえも肯定していくようになるには、一般には1年ではちょっと厳しいかもしれませんね。

実際に、オウム真理教のあの事件に関与した人々というのは、大体が古参信者です。ほとんど10年近く古参信者ばかりが選ばれています。麻原にしてもそれくらいでないと裏切られて危険だと思ったのかもしれませんが…。まあ、でも、そうですね。心情的には1年ぐらいたっている人と、10年たっている人とそんなに違いはありません。よく似ているのです。でも、やっぱり習慣化することの恐怖というか、怖さというのがそこにはあるだろうと思います。やっぱり1年目の信者と10年目の信者では、10年信者は信頼できて使いやすかっただろうということになると思います。

その結果、オウム真理教の事件はいろいろあったの

ですけれども、それらが信者にとって何だったのかというと、信者はこんなことを考えたのです。まずは、失敗はできないという恐怖感があったのです。「麻原に命令された以上は、絶対に 100%成功させねばならない。しかも、今しかチャンスはない。そして、これは究極の解脱方法なのだ」、という修行の論理を持たされます。つまり解脱というのは、彼らのオウム信者にとって最高というか、もう唯一の願いであるわけですね。そのお釈迦様のように解脱したいと考えたわけでしょう。お釈迦様でなくてもいいですけども、なんたら大上人様みたいな、そんなのかもしれませんが、そう考えたわけですね。

“タントラ・ヴァジラヤーナ”(金剛密教)といったのですが、そういう信仰にとらわれたときに、今の一般の人々はもう腐っていて生まれ変わったほうが良いのだと。そこで、“ボア”してあげた方が良いというのでした。

つまり、今、この人々が一見に幸せそうに見えたり、あるいはとんでもないことをしたりしている人がいると。もうちょっと分かりやすく言えば、人殺しをしたり、泥棒をしたりしているような人々もいるじゃないかというわけです。だから、この世に生まれてきて、そんなことをすると、死んで、来世で生まれ変わったら地獄に落ちるわけですね。だったらこれ以上、この世で悪いことをさせないように、今のうちに命を絶ったほうがその人のためだという考えが成り立つわけです。それが彼らの言うボアの意味なのです。今生はもう捨てて来世に生かしましょうというのですが、でもその死ぬべき時は、麻原だけがそれを見極めることができたというのです。

ひどいことを言うのですけれども、例えば、サリン事件の中で 12 名の方が犠牲になって亡くなられてしまいましたけれども、あの方々は、そういう意味ではチョイスされたと言うわけです。何の罪もないというふうにわれわれは見ましたが、彼ら、信者からすると何の罪もないはずではないのだと。すべてを見きった結果、これ以上、生かしていくよりも仏の縁があったほうが、その人の魂にとっては幸せなことだという、失礼な原理を提供したのが麻原の思想でした。

ですから、一般には荒唐無稽。実際、裁判でも「荒唐無稽なるものを信じて」というふうに裁判官はよく説明していましたが、信者らは、本人にとっては修行だったし、一般の人々にとっては救済という目的を持っていたわけです。自分が解脱するための修行であるけども、それによって、結果として多くの人々を救済するという救済活動の一環としてサリン事件も起こったということなのです。一般には理解しがたい話ですけども、彼らはそういう思いであって、決して自分勝手な論理だけではないのだということです。

マインド・コントロールは、信者に仕立てていくプロセ

スという教化の部分もありますと言いました。3カ所あるうちの 2 番目のプロセスです。それは、カルトに最初出ってからメンバーになるまでの、六つの過程です。

カルト側は、まず、温かい人間関係を構築して話をきく姿勢です。「お前さんの話を聞いてやるよ」と受容する態度で信頼関係を築き上げます。

そして、その人の話の中に弱点を見つけて、解決の困難な問題で心をかき乱して、不安と恐怖感を煽っていきます。そして依存的になった相手に、一見、スパスパと鮮やかにみえる解決方策を教えるのです。つまり、自分たちの思想さえ守ってくれば幸せになれると教えるのです。

そして、それに対して、「本当なの、それ？」という疑問に思うところに対して、リアリティーのある話をします。リアリティーを、どういうふうにつくるかという、例えば、最高の権威者が勧めているよと吹聴します。オウム真理教の場合だったら、ダライ・ラマ法皇や、ほかにもいろんな著名な宗教者とか、テレビによくでてくるような有名な学者やコメンテーターとか、そういう人の権威に使って、「ほら、みんなが麻原彰晃を素晴らしいと言っているじゃないですか」というような方法で信じ込ませていくわけですね。あるいは、そのターゲットを取り巻く大勢の同じような信者メンバーがたくさんいる集団の中で、一人だけおかしいと思っても、まわりがワーッと盛り上がって感動していると、「ああ、やっぱりみんながそう言うのだったらそういうものかな」という気持ちがつくられます。

というふうな操作してリアリティーをつくりあげたら、今度は、「とにかくやってみよう、分からなくてもいいから、やってみたら分かるよ」と。これがまた怖いものなのです。つまり、「正しいかどうか、分からないけれども、やれと言うからやってみました」という感じなのです。そして、やってしまうと、それが正しいと思うようになってくるのです。こういう心理的な変化は、社会心理学の理論ではたくさん証明されていることなのですが、人間は行動や意志に一貫性を持ってしまうのです。実は、行動を感情に一致させて、好きだからこうするとか、嫌いだからこうするというのは、意外とうまくいきませんが、一方逆に、行動してしまいますと、それを好きになったり、正しいと思うようになっていたりという、いわゆる自己正当化というのを必ずやります。ですから、強制的にでもやらせる、つまり嫌でもハードルをとにかく跳びこえさせてしまえば、感情も誘導できるのです。それが具体的には、勧誘活動に走るとか、お金を無理してお布施するとかいうふうなことだったりします。

そして最後には、カルトから出られないようにするために、自分の持つ資源を全部放棄させてしまう。それと

は、オウム真理教の場合は、全財産の布施、それから親子の縁を切る。それから学校をやめる、といったような、もう決定的な自己犠牲、まあ言えば、社会との断絶をはかることによって、「もう君は二度と普通社会には戻れないんだよ」、というふうな、背水の陣、みたいな覚悟の態度をつくり上げていくわけです。というような方法で入信させてしまうのが、このプロセスでのマインド・コントロールの基本的手法ということになります。

例えば、大学や高校などで実際に勧誘活動が行われています。どんなふうに行っているのかと説明しますと、まず、合格発表の場面に登場して近づいたり、友人に紹介される場合もあったりしますし、下宿に訪問してくる場合もあるでしょう。とにかく、いろんな方法でアプローチしてきます。

そして例えば、これは私が典型的な例として作成したのですが、大学に入学したてのマコト君が地方から出てきてひとり暮らしを始めているとします。学食でランチを食べて、授業関連の資料を見ている。こんなところにフワッと勧誘者が現れるのです。

例えば、上級生と思われる異性が近づいてきます。その人たちは2人でやってきて、ニコニコしながら話しかけてくるので、何となく気が緩むわけですね。そして、「1年生ですか」とか、何かこんないろいろ楽しいことを聞かれて、普通に何か、「はい」「はい」みたいな感じで、少し調子に乗って答えてしまうと、「うわー、素敵」とか言われて、さんざんに誉められるのですね。そうこうしているうちに、例えば、「怪しい団体じゃないから来てみたい」と誘います。本当に十分に怪しいですけども……、「楽しいから来ない？」という具合に、とにかく明るくアピールするのです。

それで、誉められたりすると気持ちよくなってしまい、相手の話をいっぱい聞いていても、悪い気がしないわけなのです。相手は一生懸命なので、だんだん、逃げられなくなってくるのです。そして、「ああ、まあ関心はあります」なんて言ってしまうと、「わー、素敵」ともって誉められる。そして、「すごい、すごい」とか言われると断れなくなってしまう。これ、あるカルトでは“賛美のシャワー”とか、“愛の爆撃”とよぶらしいですね。そして、「そこまで言われるなら、とりあえずは行くか」と約束をしてしまう。そして携帯電話の番号を軽く教えてしまう。

また後で、携帯メールで「明日、来てね」と念を押され、さらに1時間後には、ハートマークがいっぱい飛んだメールが届いて、「さっきの話、とっても素敵だった。あなたはとても素晴らしい人だと私たちは思うから、ぜひ、明日は来てね」ってさらに念押しが入ってくるわけです。そういうのが来ると、とりあえずは、行かなきゃしょうがな

くなくって行ってしまうのですが、そこに入会が待っているわけですね。オフィスに連れて行かれて、入会金が必要とか、セミナーがあるとか言われても、とりあえずそこまではやってもいいか、面白くてためになるかもと軽い気持ちで入会してしまうのです。

入会して通っているうちに、次のステップがあることを説明されて、また「行こう、行こうよ」と誘われます。それを断るのがまたできなくなってしまうと、どんどん、どんどん断わる機会をなくして、深みに、深みへと、入って行ってしまふ。つまり、いつでも断れるという気軽な行動が続いて、いつのまにか断るという勇氣を持てなくなって、真面目でいい人ばかりだし、今さら辞めると悪いな、というふうに思うようになって、気がつけば、信者集団に取り囲まれていて、相手が言っていることが正しく、今まで自分が信じていたことが間違いなのではないかというふうに思うようになり、信念が入れ替えられてしまうという現象が起こっていくのです。

6 犯罪者にさえるマインド・コントロール

私がずっとやってきたことをまとめて一枚にしてしまいますと、こうなります(Figure 1)。一個人の思考をコントロールし、感情をコントロールし、行動をコントロールします。この三つを適切に行うために、情報のコントロールと生理的剥奪というのをおこないます。一番ポイントになるのがこの部分です。

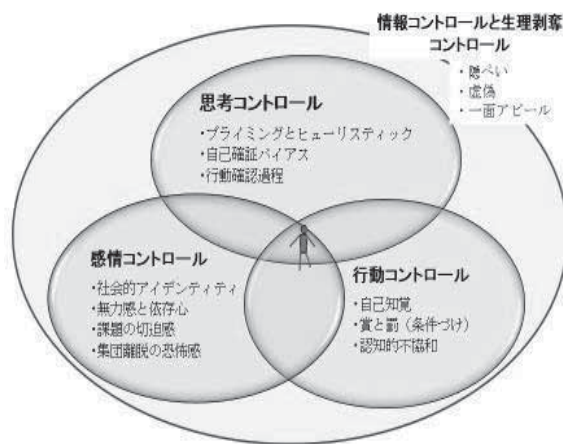


Figure 1 カルトのマインドコントロール

まず、この一重目の円で人を環境的に取り込んでおいた上で、こういうことをやることによって、この人は、その拘束の中から逃げられなくなってしまう。時間の都合上、この具体的な話はできません。先ほど申し上げましたように、マインド・コントロールというのは、こういった手法のいわば総集編みたいなものだと思っていたのであれば結構かと思います。

一番外側の枠にある情報のコントロールの中にもう一

つ生理的剥奪があります。これは、強烈な部分です。具体的には、緊張感の連続とか、欲求の抑制とか、身体疲労というわけですけど、ようするに思考がうまく働かない状態にするのです。つまり、いくら私たちが論理で訴えかけても頭が働かないような状態では、なかなかこちら話を理解して目覚めてはくれません。

例えばオウムの場合なんかは、この状態をどうやってつくるかというと、“修行”という名のもとに身体の酷使をやらせているわけです。例えば、ヨガの極限的にハードな修行ですし、いわば頭がトリップするような状態のほうでヨガの修行が進んだと教えているわけですね。だから食事も粗末なもので楽しんではいけないうとするし、睡眠も奪われて、体は本当に研ぎ澄まされてしまって、意識の変化がおきるとそれが“解脱”の証だというように教えられているわけですから。そういう状態だったら、それは空中浮揚もしたような気持ちになるかも知れんですよ。もちろん、本当に麻原が空を飛んでいるのを見た人は誰もいないのですけれども、何かできるのではないかな。そんなことができるようになるのではないかな、というふうに、深く考えられないものだから錯覚してしまうのです。しかし一般には、東大出たり、京大出たりした優秀な人が何でこんな非科学的なものを信じるのか、と人は思うかもしれませんが、長い修行を繰り返している段階の中で、「いやいや、信じられないような現実も、もしかしたらあるかもしれない」というふうに、思うようになっていったのです。

そうやってマインド・コントロールされるようになりますと、このように“私”という自分自身があるとしたら、実はこのピラミッドのような囲いの中に閉じ込められてしまっている状態になります (Figure 2)。これはアメリカの学者の理論ですけれども、拘束された行動選択といえます。つまり、この四角の中では多少の自由があるわけです。この外側の枠から外に出なければ、この人の行動は許されるわけです。だから一見、自由に行動しているように見えます。本

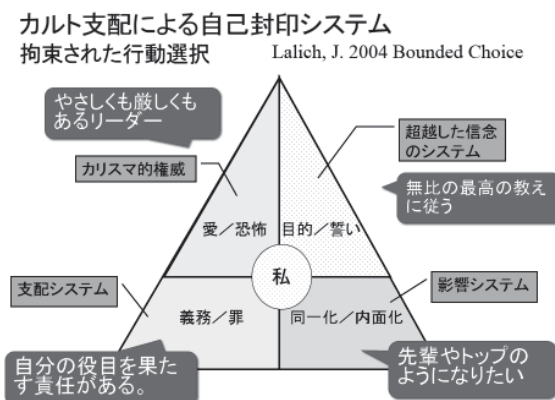


Figure 2 カルト支配による自己封印システム

人も、誘導されているのではなくて私は自分の意思でやっているのだと思い込みます。つまり、この人自身も自由だと信じているし、まわりの人もなかなかマインド・コントロールを受けているとは気がつかない。けれども、この壁を越えて出て行こうとすると、ものすごく強いパワーではね返されます。そこを体験しないと自分が自由でないということに気づかないです。それがマインド・コントロールされている人々の特徴なのです。このように自由を自分で封印してしまっているのです。

さて、そんなような状態になりますということで、リーダーは、私から見れば優しいけど厳しくもある。または、とにかく最高の無比の教えだからこれに従うのは当然である。超越しているわけです。そして、自分がやらなければならない責務や義務があるのだというふうに教えられているし、メンバーは素晴らしいので、先輩やトップのようになりたいという自己同一化と言いますけれども、憧れみたいなものにも支配されるというこの四つの心理の中でこの人は縛られてしまっているのが、マインド・コントロールが完成した状態の人々なのです。

そんなマインド・コントロールで、最終的にオウム真理教信者のように、テロリストにさえもさせられてしまうには、実はさらにもうワンランク上の操作が加えられています。それには、集団心理を使うのですけれども、まずは、ほかの集団での居場所がなくなります。一般にわれわれはいろんな集団に所属していますよね。家族集団であるとか、学校集団であるとか。そういうものを全部やめさせられて、唯一、その集団のメンバーとしてしかアイデンティティがない状態をつくり上げます。

そして、それから、仲間とは一心同体になって、まあ言えば、“貴様と俺とは同期の桜”みたいな状態を二つ目につくり出して、他の人々を「やつら」とよぶように、自分たちの集団以外の人々というのは、親も子どもも、好きだった人も嫌いだった人も関係なく、みんな区別する必要はないのだ、つまり自分たち以外は駄目な人間であるという意味での一般化をしてしまうわけです。みんな駄目な人間でこれから救済されるべき人々と、自分たちは救済者、という分け方をしてしまいます。

そして、「やつら」はさらに放っておくとクズだからろくなことはしない、という、差別的というか、見下ろして、そういうやつらを何とかしなきゃいけないと思わされます。そしてさらに、もっとひどいことを教えられます。それは、そういうやつらは私たちの活動を邪魔する、だから邪魔してくる前に滅ぼしたほうがいいのか、という論理を立てて先制攻撃を自らに許可するわけです。つまり、あいつらは悪魔だ、放っておけばこっちがやられる、だから先にこっちから逆にやっつけてしまおう、というのが、

麻原の論理でしょうし、自爆テロリストと言って世界中で行われているのも似たような心理だろうと思っています。

というような心理操作で、恐ろしいことにも人はどこまでも従ってしまうというのが、私がこの 20 年間研究してきて、今到達して思っていることです。さて、時間が来てしまいましたが、実はこのあと、本当は、さらに中には脱会というシーンを迎える人がいるわけですよ。いろんなまわりからの諦めない働きかけが功を奏することによって脱会することがあります。もちろん残念ながら、うまくいかずに脱会できないままの状態の人もいて、ご存じのとおりアーレフもいまだに活動している。17 年もたった今でも活動しています。それは大きく分けて、麻原家というか松本家を中心になっているグループと、それから上祐史浩がつくり出した「ひかりの輪」というグループに分かれていますけれども、いずれにしても、このまま教団そのものは消えるどころか、逆に少しずつパワーアップしているという現実があるようです。

こうなることも不思議に思われるかもしれませんが。教祖が死刑囚であんな病的な状態なのに、何で人が増えるのかと思うかもしれませんが、これは社会心理学では説明できる理論がありまして、ガツンと否定されてしまったことが、それが集団のパワーアップの源になる場合があります。記憶にありますでしょうか。摂理という団体があります。5 年ぐらい前になりますかね。教祖が大勢の信者へのセクハラで逮捕されてしまいました。それまで、そのカルトは、クリスチャン系の大学などを中心に活動をしていました。バレーボールだとか、ゴスペルとか、バスケットだとか、そういったサークル活動を大学の中で立ち上げて、そこに呼び込んで信者にしていくというやり方だったのです。その教祖は、性的いたずらで逮捕されて、今も服役中になっています。そういう状態ですと、信者数が減るだろうと思っている人が多いかと思いますが。当時は、実は 1,500 人ぐらい日本の中に信者がいましたが、しかし現在は、何と 3,000 人もいます。そうなのです。信者は増えています。カルトは、このように苦難を乗り越えて、逆に成長してしまうという現象が起きることがあるのですね。

では、アーレフはどうなっていくの？という話なのですが、アーレフも信者数が増えています。残念ながら、完全につぶすことは簡単ではないということだけは申し添えていいのかなと思っています。

7 おわりに

最後に、先ほど私が書いた本を紹介していただいたのですが、『マインド・コントロールは何か』、これに専門的なことを書いたのが一番古い本です。ただし、こ

れは、1995 年に書いておりますので、まだまだ私としては伝え足りておりませんので、私としては不十分です。

『信じるこころの科学』は少し専門的に心理学を学んでいる者のために書きましたが、今日の話などを詳しく勉強したい人にはいいでしょう。

3 番目は本当にそういう問題を抱えている人々に対する本、『カルトからの脱会と回復のための手引き』です。日本脱カルト協会が編集しました。いろんな相談の対応だとか、体験談とかで編集してありますので、もし、身内やご近所の方に関わりがあるとすれば、ここから読まれるとよいと思います。

そしてまた、大学関係者等、あるいは、高校生などの若い人々との関わりのある人は、まずはカルトのことを知ってもらって、そこに入らせないことが一番大切です。いわば予防なのですけれども、それが一番大切な対策です。という目的で、今年、『大学生のリスク・マネジメント』という本を書きました。この書の中では、健康問題とか、虐待の問題とか、ストーカーとかいろいろ扱って書かれているのですけれども、そのうちの 1 章として、悪質商法とカルトの勧誘というリスクのマネジメントについて書かせていただきました。大学の 1 年生や高校生の段階でお読みになっていただき、有効な対策を検討なさっておくと少しは予防に役立つのではないかと思います。

早口で、しかもかなりいろんなことにわたって、話したのでわかりにくかったかもしれませんが、ひとまず、ここで終えさせていただいて、あとは、質疑応答にさせていただきますたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

〈この後の質疑応答部分は削除しました〉

○司会(角山) 西田先生は、こうしたカルトの、破壊的カルトの構造、心理的な構造、マインド・コントロールの構造といった、心理学からのアプローチと同時に、日本脱カルト協会の代表理事として実際に実践的な活動もなさっております。

日本国中を飛び回って、カルト問題について非常に幅広く取り組んで活動をされております。西田先生の話のいろいろと聞く機会があるかと思いますけれども、本日のお話は大変有意義であったと思います。

それでは、閉会にあたりまして、本学の大坊郁夫学長より皆様にご挨拶申し上げます。

○大坊 西田先生、どうもありがとうございました。

本日は、お集まりいただきまして、活発なご質疑をいただきまして、どうもありがとうございました。本学でも、私の担当の 1 年生の「心理学」の授業でも、ミニマムで

すが一コマ充ててこの話をしております。

先ほどもありましたように、オウム問題も風化しかかっています。風化させないということが一番大事だと思います。そして、とりわけ問題なのは、どのカルトもそうですが、真面目に生きようとしている人間につけ入ることが一番問題です。そのことを、われわれが旨として、いつも考えないといけないと思います。

この種の講演会/セミナーは、不定期ですがモチベーション研究所の主催として本学で行っております。その際には、ご案内させていただきたいと思います。

また、本学では今日のメインテーマにもありました well-being の追究に力を入れているところでございます。12月7日には、日本応用心理学会の公開シンポジウムを準備しております。興味のおありの方はどうぞお越しいただきたいと思います。先ほどの西田先生ご自身のお書きになった本もどうぞご覧いただきたいと思います。

本日は、どうもありがとうございました。

○司会(角山) では、これもちまして、第2回のモチベーション研究所フォーラムを終了いたします。

日本グループ・ダイナミクス学会、日本社会心理学会、日本心理学会より、研究奨励賞ならびに研究優秀賞を複数回受賞。

(東京未来大学モチベーション研究所フォーラム～Well-beingをめざし明日へのモチベーションをはぐくむために～第2回 日時:平成25年10月12日(土)15時～17時 場所:東京未来大学みらいホール)

8 文献

- 西田公昭(1995). マインド・コントロールとは何か 紀伊国屋書店
西田公昭(1998). 「信じるころ」の科学:マインド・コントロールとビリーフ・システムの社会心理学 サイエンス社
日本脱カルト協会編(2008). カルトからの脱会と回復のための手引き 遠見書房
吉川肇子・杉浦淳吉・西田公昭(2013). 大学生のリスク・マネジメント ナカニシヤ出版

講師紹介

西田公昭(にしだきみあき)氏。1960年徳島県生まれ。立正大学心理学部対人・社会心理学科教授。関西大学大学院社会学研究科博士課程を単位取得退学(博士 社会学)。静岡県立大学看護学部・同大学院看護学研究科准教授を経て、2012年立正大学心理学部教授・同大学院心理学研究科教授、現在に至る。1994～1995年米国スタンフォード大学心理学部客員研究員。日本グループ・ダイナミクス学会常任理事、日本社会心理学会機関紙編集委員、実験社会心理学研究編集委員を歴任。現在日本脱カルト協会代表理事、NPO 法人小諸いずみ会理事。

主著に、『だましの手口:知らないと損する心の法則』(PHP 新書 2009)、『まさか自分が...そんな人ほどだまされる』(日本文芸社 2005)、『信じるころ」の科学:マインド・コントロールとビリーフ・システムの社会心理学』(サイエンス社 1998)『マインド・コントロールとは何か』(紀伊国屋書店 1995)、その他多数。

モチベーションはポジティブな人生を築く

角山 剛(東京未来大学)

日本社会心理学会第57回公開シンポジウムは、本学が主催校となり、「モチベーションはポジティブな人生を築く」を主題に、2013年5月25日午後1時30分より本学において開催された。

日本初の学部であるモチベーション行動科学部を擁する本学としては、今回シンポジウムのテーマもモチベーションに関わるものにしたいという強い思いで企画立案作業を進めた。幸い本学には、こども心理学部と合わせて8名の当学会員が在職しており、この8名とモチベーション研究所所員の協力を得て、「モチベーションはポジティブな人生を築く」というシンポジウムテーマを掲げるに至った。

モチベーションとは、目標に向かって人の行動を活性化させるエネルギーであり、人生を豊かに生きるための推進力であるといえることができる。そうした観点に立てば、心理学で近年大きな潮流となりつつあるポジティブ心理学とも深い関わりを有するものであり、ポジティブ心理学の中核的な概念である well-being も、モチベーションを考える上で切り離せないものとなる。さらに、well-being の充実を目ざし、目標に向かうモチベーションを促進する上では、他者との良好な関係構築もまた不可欠なものとなる。すなわち、社会的スキルについての理解と実践も、モチベーションとは切っても切れない関係にあるといえることができる。

そこで、今回シンポジウムでは、モチベーション、社会的スキル、well-being といった領域に造詣の深い研究者に協力をいただき、ポジティブで豊かな人生を築く上でモチベーションがもつ役割を考えていくことにした。

まず、目標とモチベーションの関係を中心とした実証的研究で活躍しておられる竹橋洋毅氏に口火を切っていただき、続いて戸梶亜紀彦氏からは組織現場におけるモチベーション促進の実証的研究を、次に相川充氏からは社会的スキルとモチベーションとの関係を実証的に語っていただいた。コメンテーターは、ポジティブ心理学研究の第一人者である堀毛一也氏にお願いし、三氏によって提供された話題に切り込んでいただいた。以下はその抄録である。

当日は、冒頭、村田光二会長(一橋大学)から開会の挨拶をいただいた後、シンポジウムが開始された。紙面の制約もあり、以下では三氏から提供された話題と堀毛氏によるコメントを中心に要約再録した。100名を超す参加者があり、話題提供の合間も含めて活発な質疑応答が展開されたが、こちらについても紙面の都合で全ては収録しき

れないので、大幅に割愛してある。

なお、当日の様子は学会の許可を得て本学ホームページに録画を掲載している。また、日本社会心理学会ホームページにも当日資料が掲載されている。

当日の進行は以下の通りであった。

話題提供

竹橋洋毅氏(東京未来大学)

目標にどのように向き合うべきか？ 一目標設定によるモチベーションの向上効果

戸梶亜紀彦氏(東洋大学)

感動体験を応用したワーク・モチベーションの効果的向上について

相川充氏(筑波大学)

人間関係をモチベートする？感謝スキル？！

指定討論

堀毛一也氏(東洋大学)

司会進行

角山 剛(東京未来大学・同モチベーション研究所)

目標にどのように向き合うべきか？－目標設定によるモチベーションの向上効果－

竹橋 洋毅(東京未来大学)

本日は、「目標にどのように向き合うべきか？－目標設定によるモチベーションの向上効果－」という題目でお話しさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

さて、私は所属がモチベーション行動科学部ということもあって、モチベーションを高めたいので講演をしてくれというようなことを頼まれます。ある専門学校から講演依頼があったときに、具体的にどんなお話ができるかについて打ち合わせをしたのですが、そのときに出てきたのが、その専門学校では「夢カード」を使って生徒のやる気を高めようとしているとのことでした。夢カードですが、「絶対に叶える！『自分の夢』」を書いてもらった上で、その目標というのを立てさせて、今すべき ToDo を書かせるという取り組みでした。この夢カードについて「書いた後、どうしているのですか」ということを聞くと、「あまり…」という話でしたので、その活用方法についてお話させていただきました。

このように、「夢を叶えるためには目標設定が重要であること」は一般にも広まっているかと思います。その一方で、目標に対してどのように取り組めばいいか、より良く取り組むためにはどうすればいいかに関しては、その具体的な知識は浸透していないようにも思えます。そこで、本発表では、目標に対して前向きに頑張っていく上で、その目標に対してどのように向き合うべきかについてお話をさせていただきたいと思います。

モチベーションの源泉としての目標

「モチベーションを左右する要因には何がある？」という質問を学生にすると、よく挙がる要因が2つあります。一つはお金です。高い給料があれば、モチベーションを高めることができるはずだという意見ですね。もう一つは、誉めることです。これも、モチベーションを高めるのに有効でしょう。すぐに頭に浮かぶのはこの2つですが、実は心理学では目標がモチベーションを左右する要因としてよく知られています。

さて、ここに登山をしている人がいるとします。彼は頂上まで行きたいと思っているとしたら、それは「望ましい目標状態」として捉えることができるでしょう。ただし、目標は望ましい状態を単に示すだけではなくて、その望ましい状態があるからこそ、現状が把握しやすくなるという側面があります。彼は山頂を目指して、ここまで来ました。あとこれだけの距離を努力すれば、

目標は達成できます。それなら、もう少し頑張ろうという気持ちが出てきそうですね。実際、ダイエットに取り組むとき、単に「たくさん歩こう」と考えるよりも、「一日1万歩」という目標の方が効果的であるとされます。例えば、「9,000歩」歩いた場面について考えてみましょう。前者の目標ではそれで十分だと考えるかもしれませんが、後者の目標ではもう少し歩いてみようという気持ちが出てきます。目標によって現在の状態を知ることによって、努力が促されやすくなるという効果は、勉強や仕事はもちろん、環境配慮行動においても効果的であることが明らかにされています。

心理学では、目標と動機づけの関係を考える上で、期待と価値が重要であると考えられてきました。期待とは、将来のことを考え、自分がどのようなことをなし得るかということです。価値とは、成し遂げようとするのがどれほど望ましいかということです。人は、実現できる範囲で高い目標を掲げることで、モチベーションが高まりやすくなるのが様々な研究者から指摘されています。

ただし、価値と期待が高いと信じられる目標を立ててさえいればいいかというと、実はそうではないという理論も提唱されています。例えば、Aarts ら(2012)の議論では目標設定や動機づけが「期待された価値」によって大きく影響される一方で、その他に「目標をどのようにとらえて向き合うか」という要因によっても左右されるとしています。これは、心理学では「目標の表象」と呼ばれ、心の中でその目標をどのように表しているかという問題です。本日は、目標の捉え方がモチベーションにどのような影響を与えるかについてお話したいと考えています。

目標表象を捉える2つの視点

Aarts らによれば、同じ目標に取り組んだとしても、それが「理想」に関係するものか、それとも「義務」に関係するものかによって、目標の表象が異なります。また、現在の活動について細かくどのようにやっていくかという「方法」に焦点が当たった場合と、何のためにそれを行うかという「目的」に注目した場合においても、目標の表象が異なるとしています。

具体例を出しましょう。これは本学のオープンキャンパスでよく使う話なのですが、ここにレンガを積んでいる人がいるとします。この人に対して「何をしている

んですか」と聞いたら、その答えは人によって異なると思うのです。人によっては、行動そのものを答えるかもしれません。つまり、「レンガを積んでいるんだ」というふうに答えることもできるでしょう。ただ、人によっては「教会をつくるため、レンガを積んでいるんだ」というように、その目的に照らし合わせて答える人もいます。深く物事を考えている人なら、「教会をつくることで、人々を幸せにしたいのだ」と答えるかもしれません。このように、行動そのものを答える人もいれば、目標という抽象度の高い視点から活動を答える人もいます。これこそが目標の表象が異なるということです。

また、レンガを積むことは同じでも、それが自分の理想を叶えることにつながるとして働いている場合と、神から与えられた使命なのだと考えて働く場合では、レンガを積むときの一生懸命さや、楽しさ、厳粛さなどが変わってくる可能性があります。同じ行為であっても、それを捉える心の枠組みは様々だといえます。

Scholer と Higgins (2010)によれば、目標表象は 2 つの軸から捉えることができるとしています。一つは動機づけの志向性です。いま取り組んでいる活動や目標がどのような動機づけに根ざしているのかという要因です。先ほどの例では、目標追求が「理想」に関するものなのか、「義務」に関するものなのかという違いに対応します。もう一つは、解釈の抽象度という軸があります。ある行為の具体的な「方法」に焦点をあてた状態は低次解釈、抽象的な「目的」に焦点をあてた状態は高次解釈と呼ばれます。

以上の議論を踏まえ、本発表では「動機づけの志向性」と「解釈の抽象度」がどのような影響力をもつかについて、それぞれ見ていきたいと思います。

動機づけの志向性の影響

まず、動機づけの志向性の効果について焦点を当てます。目標には大抵、終止点があります。終止点とは、その状態に至ったら、活動が終わりとなる点です。例えば、マラソンでは 42.195 キロがゴールであり、完走という望ましい終始点を考えることができます。一方、途中脱落という望ましくない終始点を考えることもできます。これらを比較すると、望ましい状態に近づこうと考える方が望ましくない状態を考えるよりもモチベーションが高まりやすく、幸福感も高く、病気も少なくなりやすいことが示唆されています。

ただし、望ましい状態を目指しているとしても、そこに至る道筋は様々です。例えば、仕事で高い業績を達成するにはどんな方法があるだろうということを考え

ると、自分の長所を生かしていく方法もあれば、短所を改善していく方法もあるでしょう。他にも、ミスがあってもどんどんたくさんの数の仕事をしていくというような、効率を重視する場合もあるでしょうし、量は少なくとも丁寧に仕事していくことを重視する場合もあるでしょう。このように、同じように高い状態を目指していたとしても、何を重視してそれを目指すのかという志向性の違いについて、Higgins(1997)は制御焦点理論を提唱しています。

この理論では、質的に異なる 2 つの動機づけの志向性を想定しています。一つは促進焦点で、ポジティブな結果があるか否かに焦点があてられている状態で、理想や進歩と関連します。もう一つは予防焦点で、ネガティブな結果があるか否かに焦点があてられた状態で、義務や安全と関連します。どちらの焦点が優位になるかは、もともと個人差がありますし、状況によっても変化します。

どちらの焦点が優勢になるかによって、得意になる課題が変わることが明らかにされています。積極性や創造性が問われる課題、例えば、新商品を売るための新しい広告戦略についてディスカッションする場合には、予防焦点よりも促進焦点が優位な方がうまくいきやすいことが多くの研究から指摘されています。一方、慎重さや正確さが問われる仕事、例えば、マニュアルの誤字を見つける場合には、促進焦点よりも予防焦点の方が効果的であることが示唆されています。

また、制御焦点はモチベーションがいつ高まりやすいのかにも影響することが示唆されています (Van-Dijk & Kluger, 2004)。仕事に取り組み、その出来栄えについて悪かったところをフィードバックされた場合と良かったところをフィードバックされた場合で、その課題に対して今後どれほど意欲を燃やすかについて調べた研究があります。その結果、ネガティブなフィードバックを受け取った場合に動機づけが高まりやすいのは、予防焦点が優位な人々でした。一方、ポジティブなフィードバックを受け取った場合に動機づけを高めやすいのは、促進焦点が優位な人々でした。

私達が行った研究(竹橋・唐沢, 2009)においても、同じような結果が得られています。「目標追求がうまくいかなかった」という状況を提示して、その活動を継続すると思うか、それとも新しい活動に時間を割くと思うかについて参加者に尋ねました。その結果、予防焦点が優位な人々はうまくいかなかった活動に時間を割くと答えたのに対し、促進焦点が優位な人は新しい活動に時間を割くと答えました。このように、目標の捉え方は、何に心的資源を割くかに影響するといえます。

人生では取り組んでみたいことは色々ありますが、時間には限りがあります。自分の一生限られた人生の中で何に時間を振り分けていくかは、制御焦点によって左右されると考えられます。

さらに、制御焦点は計画性にも影響を及ぼします。目標というのはすぐ完了するということは少なく、1週間後、1ヶ月後、1年後という「遠い期限」に向けて準備を進めていくという側面が大きいと思います。この点に関し、人は目標を理想に関するものだと捉えると、その目標を遠く感じてしまっ、て、実行を後回しにしてしまうという研究がいくつも報告されています。理想の実現には、大抵、多くの時間や手間がかかるものなので、先延ばししたくなるという心理が働くのだと考えられます。

私達の研究(竹橋ら, 2011)の研究でも、同様の結果が得られています。「1〜30 日後に、重要な試験が行われる」という架空の場面を提示し、その試験日をどれほど遠く感じるかについて実験参加者に尋ねました。その結果、促進焦点が優勢な人々は、そうでない人々に比べて、試験日が近づいてきても、そのことに対する感受性が低く、「まだまだ試験は遠い」というように錯覚しがちであることが示唆されました。理想を強く求める人々では時間知覚が不正確になりやすいという可能性が考えられます。

以上をまとめると、同じ目標でもその背後の動機づけが促進的であるのか、あるいは、予防的であるのかによって、目標への取り組み方に違いが生じるということが示唆されています。それでは、これらの知見から、より良い目標追求のためにどんなことが有効だと考えられるでしょうか。重要なのは、課題の分析だと思ひます。どのような方略が有効なのか。その成果の水準はどれぐらいか。期限はどれほど遠いか。これらを踏まえた上で、促進焦点と予防焦点のどちらかの心構えを選ぶとよいでしょう。例えば、締め切りが近い出来事に対して、理想を叶えようという促進焦点の心構えは効果的ではないといえそうです。

解釈の抽象性の影響

ここからは、「解釈の抽象性の効果」についてお話しします。企業にお勤めの方はご存じかもしれませんが、ある自動車会社では一つの事柄に対して 5 回の「なぜ？」をぶつけることを推奨しているそうです。例えば、あるサービスに対してクレームが届いた場合、なぜ、なぜ、なぜと繰り返して考えてみるそうです。こうすることで、表面的で細かい事柄にとらわれずに、クレームが生じた本質的な理由をつかまえることができるということです。

これは実務家の経験から出てきた持論ですが、心理学においても解釈レベル理論 (Trope & Liberman, 2010) という、よく似た理論が提唱されています。この理論では、同じ物事を認識する際でも、その物事を捉える視点の抽象度(これを解釈レベルといいます)によって、その後の判断や評価が変わってくると想定しています。例えば、「勉強する」という行為は、「自分の力を高めること」などのように抽象的に捉えることもできますし、「英単語を覚えること」などのように具体的に捉えることもできます。この抽象的・本質的な視点、なぜそれをするかに注目する状態のことを高次解釈と呼びます。具体的な物事の捉え方を低次解釈と呼びます。

この解釈レベルは、自制心に影響を与えるという議論があります。自分の欲望や衝動性を乗り越え、目標を頑張ることを自己統制といいます。Fujita ら(2006)によれば、自己統制が必要になる状況は動機づけが目標と誘惑の間で葛藤する状況です。例えば、試験勉強をしたいけれど、友達と遊びにも行きたいという状況が葛藤状況です。この葛藤を乗り越える上で、高次解釈が有効ではないかというのが Fujita らの主張です。高次解釈が優勢な状況では、目標の本質的な価値、つまり、目標の大切さに注意が向きやすくなり、目標への努力が促されます。一方、低次解釈が優勢な状況では、細かいところまで目を向けようとするので、目標の付随的な結果、目標追求のなかで生じる負担に目がいきやすくなり、自己統制が失敗しやすくなります。

Fujita らの研究では、実験参加者を半分に分け、半分の人々には「健康維持がなぜ大切か」について考えるように求め、もう半分の参加者には「どのように健康維持するか」について考えるように求めます。その後、負担の大きい目標追及行動にどれほど意欲を燃やせるのか、目標追求の邪魔になる誘惑を拒否できるかなどの自己統制課題を課します。その結果、高次解釈が優勢な場合の方が低次解釈が優勢な場合よりも、強い自制心を発揮できるようになることが示唆されています。

Fujita らは短期的な自己統制について検討していますが、私達(服部ら, 2011)は長期的な計画性について検討しています。Fujita らの実験と同様に、実験参加者に健康維持を「なぜ」あるいは「どのように」行うかについて考えるように求めた上で、4 週間後の試験までどのように過ごすかという予定を尋ねました。その結果、高次解釈が優勢な場合には低次解釈よりも、試験が 2 週間以上前の時点で、勉強以外の活動に対して時間を割かなくなることが示されました。従っ

て、高次解釈は目標に無関連な活動への時間配分を抑制するという可能性が考えられます。

これらの知見は、日常生活にどのような示唆を与えてくれるのでしょうか。自分にとって真に大切な目標とは何かを考えておくこと、そして、目の前の活動が目標とどのように関わるのかを考えておくこと。これらの準備をしておくことで、誘惑を退けて、自分にとって真に大切な目標に専念できるようになると考えられます。

より良い目標追求のために

最後に、「よりよい目標追求に向けて」という点から、まとめさせていただきたいと思います。

今回の講演では扱っていませんが、明確で高い目標を設定することが、目標追求に役立つという議論があります。それに加えて、本日は、目標をどのように捉えて向き合っていくべきかという問題について述べさせていただきました。主なポイントとしては、目標の捉え方を工夫することで、より良い目標追求ができるようになるということでした。

ただし、自分ひとりで目標はこうだと捉えていたとしても、それを信じ、維持することは難しいかもしれません。だからこそ、周りの人々に自分の成し遂げたい目標を伝え、それをサポートしてもらえるような環境を作ること大切であると思います。例えば、自分がポジティブなことを目指していきたいときに、周りに誉めてくれる人々がいると、それはモチベーションを高める上で効果的であると考えられます。

目標への向き合い方を工夫することで、モチベーションを高め、ポジティブな人生を開くことにつながるのではないかと思います。

引用文献

- Aarts, H. (2012). Goals, motivated social cognition, and behavior. In S. Fiske, & C. Macrae (Eds.), *The SAGE handbook of social cognition*. London: SAGE Publications, pp. 75-96.
- Fujita, K., Trope, Y., Liberman, N., & Levin-Sagi, M. (2006). Construal levels and self-control. *Journal of Personality and Social Psychology*, **90**, 351-367.
- 服部陽介・竹橋洋毅・高沢佳司・原田知佳 (2011). 解釈レベルと目標への時間的距離の知覚(3)―誘因への時間配分に対する影響―日本社会心理学会第 52 回大会発表論文集, 221.
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, **52**, 1280-1300.

Scholer, A.A., & Higgins, E.T. (2010). Targeting control at different levels of self-regulation. In R. Hassin, K. Ochsner, & Y. Trope (Eds.), *Self-Control in Society, Mind, and Brain*. Oxford: Oxford University Press, pp. 312-334.

竹橋洋毅・唐沢かおり (2009). 制御焦点が多目的状況での制御資源の配分に与える影響 日本社会心理学会第 50 回大会発表論文集, 786-787.

竹橋洋毅・高沢佳司・原田知佳・服部陽介 (2011). 制御焦点と目標への時間的距離の知覚 日本社会心理学会第 52 回大会発表論文集, 114.

Trope, Y., & Liberman, N. (2010). Construal-level theory of psychological distance. *Psychological Review*, **117**, 440-463.

Van-Dijk, D., & Kluger, A. N. (2004). Feedback-Sign effect on motivation: Is it moderated by regulatory focus? *Applied Psychology: An international review*, **53**, 113-135.

感動体験を応用したワーク・モチベーションの効果的向上について

戸梶 亜紀彦(東洋大学)

「感動体験を応用したワーク・モチベーションの効果的向上について」ということで発表させていただきます。こういうタイトルになっていますが、少し最初から残念な部分があります。何が残念かと言いますと、当然こういう内容であれば、効果的向上についての検証ができていないといけませんが、一応、そういうことを考えていたのですが、あまり景気がよろしくないということもあって、協力していただけるはずの企業からの協力がいただけず、残念ながら検証までには至ってないのです。こういうようなことに留意すればいいのではないかとというような、先ほどの竹橋先生のお話はかなりアカデミックなお話だったと思いますけれども、これは現場への応用ということを全面に考えていますので、多少粗い部分もあるかもしれませんがお聞きいただきたいと思います。

研究の背景

これは背景ですけれども、ちょっと小さく見えにくいかもしれませんが、かなり前から若年者の早期離職が多いということが言われていまして、「七五三現象」ということも言われております。七五三現象というのは、就職してから3年以内に辞める割合のことですが、中卒が7割、高卒が5割、大卒が3割辞めるという、そういうことがありまして、それを七五三現象というふうに言っています。

これは、平成21年までは3年分のデータがあつて、23年のものなので、1年、2年というふうに、3年以内というのがデータとしてないのであるけれども、大体3割ぐらいは常にキープしているという、そういう現状があります(厚生労働省、2002、2009; 厚生労働省ホームページ; 内閣府、2006)。

次に、離職することの影響についてです。辞めて自分が望むところに転職するとか、そういうことはもちろんどんどんやっていいと思うのですが、離職がすべて悪いというふうに考えているわけではなくて、辞めてしまって、そのあと就業しないとか、あるいはアルバイトで済ませるとかという、そういう若者も結構多いということで、その影響についてちょっと考えてみました。

まず、その個人のレベルで考えますと、正社員ではないのでいろんな仕事を任されるということはないわけですね。多いのは、コンビニとかファストフードで

就業する若者が多い(小杉、2001)というふうに、これもデータがあります。そうなりますと、職業能力開発の可能性というのが制限されてしまう。それから、そういう限られたことしか任されず、単純な労働になってしまいますので、それに対してやりがいを持つということは難しいので、労働意欲が減退してしまう。加えて、当然賃金は安いわけですから、生活の不安定化を招くというような、あまりいい状況はないであろうというふうに考えました。

さらに企業のレベルで考えますと、人材育成とか、人材の確保において、コストをかけてしまわざるを得ないというような、そういう問題が生じる。さらに、これをもうちょっと長期的に、社会のレベルで見ますと、生産性の低下とか、あるいは、経済成長の鈍化ということにもつながっていくかもしれない。

そういう問題に対して、国は何をしてきたかということなのですが、これは厚生労働省(2002)の報告書からなのですが、大学、あるいは高校などでも今はそういう指導が行われるようになっていますが、インターンシップ制の導入ですね。夏休みの期間にインターンに行つてこいとか、そんなようなことが行われています。

それから、キャリア意識を高めるためのグループ・カウンセリング。グループ・カウンセリングだけではなくて、今はキャリア教育というのが大学でも授業としておこななければならないような、そんな流れになっています。

企業に対しては、どういう人材を欲しているのかというのを開示しろというふうに指導が行われています。

それらを見ますと、国の対策というのは何を考えているのだろうかと推測しましたところ、一つは職場の雰囲気とか、あるいは仕事の内容を事前に体験させる。学生にはよく分からないので、それを体験させようということですね。それから、個人の職業イメージを形成することの支援ということですね。それから、希望する企業というのが具体的にある学生とない学生がいますけれども、その人材告知によってどういう適性が必要なのかというのを確認させるというようなことではないかなと推測したわけです。

そうすると、早いうちに就職の準備をさせるとか、あるいは、現場のことがよく分からなくて、こんなはずで

はなかったかと思ってですね、いわゆるリアリティ・ショックというのがありますけども、そういうものになるべく避けるというか、低くしておくということが想定されているのではないかなということです。そのように考えますと、職場への適応を促進するというのが主に考えられていることなのではないかなというふうに思ったわけですね。

そうすると、では、この若者が辞めてしまうというのは、職場での不適応が主な原因なのだろうかということに、疑問を抱いたわけです。実際に先ほどのデータがありましたけれども、大卒だけのデータでしたが相変わらず 3 割ぐらいが 3 年以内に辞めていくという現状があります。

そこで少し違う理由を考えてみようということで、一般的に、人が何かを継続して行うという場合には動機づけが必要とされるわけですね。辞めてしまうのは、仕事に対して動機づけを持っていないのではないかと考えたわけです。実際にそうかどうかは分かりませんが、そういう可能性もあろうと。それで、その動機づけということを高めるためには、どんなことが考えられるのかなということで研究を進めていきました。

仕事に関する動機づけについての先行研究は、先ほどの竹橋先生の発表でもいろいろ出てきましたけれども、古くは、Vroom(1964)の期待理論というのがありまして、さらに、これ、まあ、ある程度有名なものばかりですけども、Herzberg(1966)の動機づけ要因とか、Hackman & Oldham(1976)の職務特性モデルとか、先ほどもありましたけども目標設定理論(Locke & Latham, 1984)とか、いろいろな理論があります。

その理論に基づいて研究者が現場での応用というのを考えると、どうしてもトップダウンの発想になりがちだと思うのです。で、トップダウンでもいいのですけれども、僕は前任校が社会人大学院だったのですね。社会人大学院で 10 年間教えてきたところ、感じ取ったのが、大学の先生って現場を実はあまり知ってないな、外から見ている部分が多いなと感じる部分もありましたので、実際に本当は入っていけたら良かったのですが、それが入れなかったのですけど、ボトムアップ的にこの問題についてアプローチしてみようというふうに考えました。

職場での感動体験が職場動機づけに及ぼす効果について

これは、科研で研究を行ったのですけれども、「職場での感動体験が職場動機づけに及ぼす効果」ということで、ちょっと研究してみたのですが、私自身が感動ということについての研究をしていましたので、こ

のようなテーマを考えてみました。

この研究を始める前に、その感動についての研究を某企業と共同研究(戸梶・田中, 2005; Tokaji & Tanaka, 2005)でやっていたことがありまして、そのときに日常的に感じた感動体験というのと、それから職場において感じた感動体験ということについて、二本立てで調査をしていたのです。インターネット調査で、750 名ぐらいのデータを得たものです。そのときに、感動体験というのが、単に感動体験ではなくて自分の何かを変えるような感動体験ということを自由記述で書いてもらいました。

そうしたときに、職場においての感動体験が何かを変えたかという、回答した人は 750 名のうち 50 名ぐらいしかいっしょにやらなかったのですけれども、全部動機づけが高まるという、そういうようなニュアンスのことが書かれていたのです。職場において感動する事柄とは、仕事がらみだと思いますけれども、どうもモチベーションが高まりそうだという感覚をそこで得ていたもので、こういうテーマの研究を考えてみました。

それで、職場における動機づけを高めた体験のうちで特に印象に残っているもの、感動的だったものということについてインタビュー調査を行いました。

そうしたところ、五つの要因があがってきたのですが、一つは、「ソーシャル・サポート」ですね。それから「職務上での達成」、これは、自分自身が何かを達成したということです。それから、「パフォーマンスに対する評価」。それから、ちょっとここは分かりにくいのですが、あとでまた説明しますが、「職務の自覚(個人レベル)」というのと、「職務の意味理解(組織レベル)」という、これらは一緒になることもあるのですが、一応ここでは分けています。

その内容ですけれども、少し小さい字で見えにくいかもしれませんが、一応、左側から入職し、そこから職業的に発達していくわけです。最初のころは、いろいろとその仕事に慣れないわけですが、そういうところでサポートというのが感動的な体験として動機づけを高めるよう非常にうまく機能するというようなことですね。

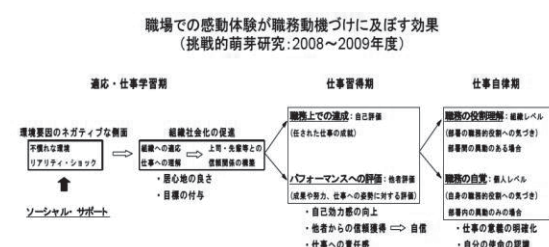


Figure 1 入社後の職業発達に 5 つの要因を加えたモデル(戸梶, 2010a を一部改変)

それから仕事を徐々に覚えていって、いろいろと仕事ができるようになっていくわけですが、そうした中で実際に今までできなかったことができたということで、職務上での達成などを経験したり、あるいは、それを誰かから評価してもらうというようなこともあり、そうした経験がまた頑張ろうというような気持ちを生み出す。

さらに、それがもうちょっと進んでいきますと、下は個人レベルですね。「職務の自覚」というのは、責任を自覚するというふうに考えてもらったらいいと思います。仕事に対して自分の責任を感じるということですね。

それから組織レベルのほうの「職務の役割理解」というのは、自分が所属している部署がどういう意味を持っているのかという、組織横断的に見た中で自分たちがやっていることの意味ということに気づけるかどうかという、そういう話になっています。ですので、部署異動がないとか、同じ部署でずっと回っているとかという、そういう職業であれば、二つというのは分かれずに多分一つになると思います。そういう異動がある場合に、これらが分かれる場合もあるというふうに考えていただければいいと思います。

それで、そのインタビュー調査をしたあとに、今度はインターネット調査を行っています。想起された先ほどの印象的な体験というのがありますけれども、それを一般的な事象として項目に落とし込んで、それで動機づけを高める効果がどのくらいあるのかということについて調査を行いました。

もちろん個人個人にインタビューしたときには、非常にインパクトの強い出来事として語られていたわけですが、そのいわゆる情緒的な要素をちょっと外して、客観的にこういうことがあった場合にということです。例えば、上司に認められたとか、自分が何かを達成したとか、そういう書き方にして、そういう意味では効果の程度はかなり落ちるとは思いますけれども、一応それを項目にして、それらが動機づけをどれくらい高めるかということについて調査しました。そうすると、概ね、すべての項目で動機づけを高めるという評価がなされたのですが、ただし、もちろん例外となる項目もありました。これは、また後でその話は出てきます。

職場での動機づけ向上体験における感動の効果性に関する研究について

その次の研究なのですが、先ほどの結果に基づいて、その職場において同じような体験をしたとしても、みんながみんな、それで動機づけを高めるわけ

ではないのではないかと思います。特に、動機づけを高めた体験ではなくて、そうではない方に注目したのですが、その評価した際に分散が大きい項目とか、ほかよりも平均点の低い項目なんていうものがあつたわけです。

そこで、そういう効果の違いというのは個人差であるわけですが、それを認知的評価の違いというふうに解釈して、普通だと「だから難しいよね」というところで終わってしまうと思うのですが、ここではそう考えず、それは、感動的な体験だといろんな人がとらえるには、何か条件が足りないからではないかというふうに考えたのです。要は、受け身の発想ではなく、みんながみんな、100%はあり得ないですが、少しでも多くの人がそれを感動的な体験として受け止めて、モチベーションを高めるにはどういう働きかけとか、どういう仕組みがありかということについて考えようと思いました。

先ほどもちょっと申し上げましたが、感動体験による動機づけの向上の効果というのは、先行研究（例えば、中西，2007；戸梶，2004，2005 など）、私のものがほとんどなのですが、それ以外にもありまして、一応、感動することで動機づけが高まるということは、ある程度、検証されていると。もちろん、注意していただきたいのは、別に動機づけを高めるために感動が必要という話ではないです。動機づけを高める一つの方法として感動体験があるっていう、そういう意味合いでとらえていただければと思います。

感動体験に必要な要因（戸梶，2001）ですが、これは、職場をちょっと離れて、感動ということについてです。自分自身の直接的な体験の場合と、映画とドラマとかを観て、自分は登場人物じゃないわけですが、間接的な、物語とか、そういうものを観たときの感動というのでは、ちょっと条件がいろいろ違ってくるのですが、自分自身がその主役で、直接経験するような場合っていうのは、ここに挙げる二つのことが重要であるということが分かっています。

一つは、その体験をする前と後のギャップですね。状況の変化もそうですけれども、特に感情的な変化というのが非常に大きいと。で、大きいということは、マイナスな状態からプラスの状態に変わるというのが一つの要素です。それから、その事象に対しての関与度、コミットメントの程度ですね。どうでもいいことが変わっても、嬉しいかもしれないけど感動はしないと思うんですね。ですが、自分自身が非常に興味、関心があつて、何とかしたいと思うことが何とかなったときというのは、これは感動につながっていくということはあるわけですね。

それで、あと、先ほどの調査の検討から、もう一つ、原因帰属の仕方によってもどうも変化するのではないかと。それは、コミットメントとも関係してきますけれども、その感動の大きさというのが、帰属の方向が外的なものに帰属した場合には、例えば、運が良かったから良くなったのだと、多分ラッキーとしか思えなくて、感動にはならない。それに対して、内的な帰属ですね、自分の能力だとか、努力だとか、技術だとか、何かそういうものによって状況が大きく変わったというふうに考えた場合には、これは感動になり得るだろうというふうに考えたわけです。

また、インタビュー調査をしました。対象者は 21 歳から 55 歳です。職種、業種も非常に多様ないろんな方々にインタビューを行って、そういう職場における動機づけを高めるような体験ですね。それについて、どういう体験であったかとか、その前後はどういうような経緯があったのかとか、動機づけが上がったのか、変わらなかったのか。どうしてそれがそういうふうになったのかと思うかなど、色々と尋ねました。

さらに、ネット調査も行っています。学生とか主婦を全部除きまして、正社員、それから派遣・契約社員で、3 年目というのが一応節目になっていますので、就職して 3 年未満と 3 年以上です。それからアルバイト・パートというふうに、いろんな雇用形態の人に調査をしました。

年齢は、先ほどの政府の統計が、全部、若者というのは、18 歳から 34 歳までらしいので、その年齢を対象に行っています。先ほどの五つのカテゴリーがありましたけれども、それについて項目にして、動機づけ向上体験がより感動的になるためには、どういう条件が必要だろうかと、それを探るために調査を実施しました。なお、自由記述によって回答を求めています。

ちなみに、実際には正社員だけではなくて、ここにもありますように派遣・契約社員であるとか、アルバイト・パート。これは学生、あるいは主婦は入っていないのですが、そういう方たちにもいろいろ聞いていて、相互の比較もやっていますが、今日のお話としては、一応正社員のことでお話をしていきます。

そうしましたところ、まず、その職務上の達成ということについては、先ほどのお話、竹橋先生の中にもありましたけれども、目標とかノルマというのが実は重要であるのです。

このときに、目標というのは、多分、自分が掲げているとか、自分が納得して目標として持っているものだと思うのですが、ノルマというのは、与えられるものですね。それがどちらもあがってくるというのは、ちょっと面白いなと思ったのです。

それらが同等になるということを考えますと、ここにあります。まず、先行要因です。実は、この目標やノルマが重要となる先行要因として、まず、社会人としての自覚ができていのかどうか。あるいは、自己成長動機があるのかどうかとかですね。それからさらにこの目標とノルマが同等になるには、仕事とか組織に対してコミットメントがないと、ノルマというのはやらされ感だけであって、それに対して一生懸命やろうというふうには、なかなかならないと思います。ですので、これらのことが先行要因としてあるだろうというふうに考察しました。

それからちょっと、面白かったのですが、インタビューをしたことによって微妙な違いが示されました。実際にこれがどのくらい違いがあるかは分かりませんが、達成感を感じる内容の性別の傾向として、男性は、どうも何か目標を上回るということに、そういう内容を多くあげていまして、それに対して、女性はミスがないことであるとか、納期を守るといような、そういうような内容があがっていてですね。それは、そういうことが求められているために、こうなっているのか、本人たちの志向性なのかというのは、ちょっとはつきり分らなかったのですが、あとで見たときに、こういうような内容が示されていて、なかなか気づけないことなので、意味があるかどうかは分かりませんが、一応取り上げてみました。

それから、パフォーマンスに対する評価に関しての結果なのですが、上司とか先輩からの評価ということについては、女性は仕事に対する姿勢に対しての評価をされるとモチベーションが高まり、男性は仕事の成果についての評価によって動機づけが高まる、というような傾向がありました。それから顧客、お客さんからですけど、これは信頼の獲得であるとか、感謝という形で評価ですね。そういうものが動機づけを高めることが示されました。

いろんな職種があるので、達成は、自分で多分、達成できたということが分かる、分かりやすいものだと思うのですが、評価があるということは、経験が浅い者からすると、できているか、できていないかというのが、はつきり分らないような、そういう仕事内容もあると思います。それがまわりから言われることで、「ああ、自分がやっていることはいいのだ。これは一応できているのだ」というふうに、その結果についてのフィードバックがなされるという面があって、基準がクリアされているという目安になるので、動機づけを高めるのかなというふうに考えました。

それからソーシャル・サポートに関してですが、これは、絶好調のときにサポートされても全然嬉しくはな

いわけで、そうではなく、失敗とかミスをしたときとか、あるいは、行き詰まっているときとか、困ったときに、何らかの手が差し伸べられるとか、そういうことがあるとやる気が高まるというようなことで、よくある考察ですけども、心理的な負債とか返報性によって動機づけを高めるのではないかというふうに考えました。この件に関しては、あとのほうでまた出てきます。

それから、先ほどのちょっと分かりにくい部分ですけども、職務の自覚ですね。個人レベルに関することですけども。これ、非常に多かったのですが、ミスをして周囲に迷惑をかけたときに、自分の仕事はどういうものなのかというを知るということですね。「申し訳ない」では済まないようなミスで、自分で失敗したというふうに思うこともあると思いますが、その失敗をフォローするためにまわりが奔走する姿とか、そういうことを見て、それほど重大な仕事とはそれまで多分思っていなかったのが、そんなに重大なことだったということで、自分の仕事に対して責任を持つ、責任を感じるというふうな、そういうような内容ですね。

それから、これはよくありますけども委任されるということですね。仕事を任されたときです。これも、それまでは、教えられたり、あるいは一緒にやったりということが、今度は任されるわけです。自立ということが当然求められるわけですが、任されることで、自分が何とかしなくちゃいけないという気持ちになりますので、そうしたことで責任感が芽生える。特に印象的だったのが、接客とか、あるいは、その対応するということで、若手の社員だけでなく、普通に働いていてもそういう意識を持つ人ってそんなにいないのではないかなと思ったのですが。電話の応対とか、窓口の応対とかというのがありますけれども、そういうことを述べている方がいたので、ここで紹介します。

お客さんからすると、対応してくれている人がどういう人かということは、別に特に関係ありません。ですが、その会社のインターフェースの部分なので、その会社を代表して接する人になるわけですね。だから、電話応対をしている私、あるいはお客さんに接している私というのは、実は、会社を代表してそのお客さんと接していると。そこまでの意識が持てれば当然責任を持つと思うのではないかと思いますけども、そういう方の中にはいらっしゃいました。

それから特徴的だったのが、そもそもこれが何を表すのだらうと思われた方もいると思うのですが、「特にない・分からない」。これ、具体的な内容を書いて、こういうことがどのくらいありましたかと聞いているのですが、それが「ない」という、あるいは、「分からない」、「経験的には分からない」というのが 3 年未満の

男性社員で 2 割以上いて、女性はなぜか 4% 弱しかいなかったというような結果でした。

それからもう一つ、組織のほうの話ですが、こちらは、最初にも言いましたけれども、組織というのを部署間の異動とか、あるいはプロジェクトとか、そういったことを経験しないとなかなか分からない場合が多いと思います。一応、そういうことを経験すると、ほかの部署が行っていることを知ることで、自分がいる部署って当然違うわけですが、いろんな役割があるのだなということに気づける。ようするに、比較するものがあることで、メタ認知ができるわけですね。それで自分のところの役割って、じゃあ、何なのだろうかと考えたり、自分のところの意味というのを見出すとか、そういうようなことがあがっていました。

それからあとは、やはり、組織と個人というレベルの違いが分からない人が多い。もちろん提示しているのは一般的な質問項目ですけども、どうも区別がつかない人が多くて、ほとんど先ほどの結果と同じような内容ですね。部署内での役割を自覚するという、そういうことでとらえている人が多かったです。こちらやはり、「特にない・分からない」というのが、すべての属性で 2 割以上おりました。

それからまた別の調査ですが、これも先ほどと同じような属性の人たちが対象でした。仕事に対する認知とか行動の影響を調べるために、何のために働くのだらうっていう、労働価値観というふうに言いますが、そのあたりもちょっと押さえておかないといけないのではないかと。労働価値観測定尺度(江口・戸梶, 2009)というツールを使って、労働価値観というものを測定し、さらに、動機づけ向上体験の項目の重要度ということについても尋ねています。

労働価値観の分析結果ですけども、通常、7 因子出てくるのですが、この若手の方たちの結果は、「所属組織・同僚への貢献」とありますが、通常は「所属組織への貢献」という因子と、「同僚への貢献」という、二つ別々の因子で抽出されています。この対象者たちは、それらが一緒になって一つの因子として出てきたということです。

それから「自己の成長」というのと「自己の達成」、これも本来別々に分かれて出てくるのですが、この対象者はそれらが一緒のものになっていたということですね。

そこから考察したことですが、自分と会社、あるいは、自分と組織というように、自分とそれ以外のものが明確に二つに分けられてしまっているのではないかと考えました。それから、経済的報酬因子というのがあるのですが、これは、男性よりも女性のほうが、ようする

にお金を稼ぐために働いているという、そういう感覚ですね、それが多かったということです。

次に今度は体験の重要度の分析結果ですが、「上司・先輩からの評価」、「上司・先輩からの扱い」、あるいは、「励ましや援助」ということに関しては、すべて女性が有意に高いという結果が出ました。要は、承認とか配慮ということに関しては、どうも女性に関して、マネジメントする際には非常に重要になってくるのではないかと思います。

それから自分自身の責任や役割の自覚ということに関しては、職場での信頼を得ること、あるいは、自分の業務が他の仕事に影響を及ぼしているということ意識できると、こうしたことから責任感みたいなものはおそらく芽生えてくるのだらうと。また、女性は男性よりも仕事の戦力になっていると実感できるほど動機づけが高まるという結果が得られました。

基本的にこれは当たり前のことですが、責任感が芽生えている人ほど動機づけが高まりますね。女性に関しては、必要とされているという感覚があったほど動機づけが高まる。

それから、上司や先輩からの評価に関してです。これは、雇用形態の違いにかかわらず、同等の動機づけがある、雇用形態を超えて、みんなやはりそういう評価があることは動機づけにつながるということです。特に、女性において、やはり高いという結果が出ています。

顧客からの評価についても動機づけの効果が見られていますけれども、性差はなかったです。ということで、評価というのは非常に重要であるということと、これはちょっと詳しくは分からないのですが、女性は内部での評価、先ほどの戦力ということと関係しているのかもしれませんが、そちらが男性に比べると効果的であるということです。

それから上司・先輩からの扱いですが、こちら、気遣いというのがあると動機づけは高まる。何か、いろんなこういう結果が出てると、上のほうは大変だなという気もしますが、いろいろと配慮が必要だという結果になっています。

やはり達成ということも一緒に、先ほどの外部というか、他者からの評価ということと一緒にですが、できたか、できなかったかということが分かるということは、とても重要であるということです。

それからサポートは、全般的に有効であるという結果が出ています。

それから、これもちょっと特徴的です。正社員は責任とか役割を自覚することで動機づけが高まるというのは分かるのですが、女性は、休むと仕事が滞

るということに対して、自分の存在意義ではなくて申し訳なさを感じてしまう。一方、男性は、それを、あつ、俺が休むと仕事が進んでないと。それだけ俺は役に立っているとか、仕事ができているというふうに、どうも男性はそう思うらしいですが、女性はそうじゃなく、休んでしまったがために、これだけ仕事が残ってしまったというふうに、自分の責任としてマイナスに受け止めるという、そういうような傾向が出ていました。仮にそういう傾向があるとすると、やはりそこは何らかの配慮ということが必要になってくるのではないかと思います。

動機づけ向上効果を高める感動戦略

以上の結果から、戦略的に考えたときに、動機づけを高めるにはどんなことが考えられるかということなのですが、まず、達成感ということをより感動的にするにはどうしたらいいかと、目標を持つように自主性を高める。当たり前のことなのですが、自主的になってもらうということです。それから、ノルマを受容してもらうことで目標としてもらう。そういうようなことが必要になってくるのだらうということです。

キーワードとしては、「難しい」「重要な」「苦手な」「苦勞した」「努力した」などがありますが、そのような仕事とか、そういうことを任せることで、それをクリアしたときに感動的な体験となって、動機づけ向上効果が高まる、ということです。

それから上司・先輩からの評価をより感動的にするにはどうしたらいいかと、やはり先ほどのこととちょっと重複しますが、一生懸命頑張ったこと、それに対しての評価。それから地味な職務内容であっても、それをちゃんと評価してあげるということです。それから、男性は結果だけで見るとは、女性も結果だけで見るとは、全員じゃないようですけども、きっと、プロセスについても評価をしてあげることが重要です。その仕事ぶりというのは日常的に見ているものですが、そういうところもちゃんと評価されていると思うと信頼感が生まれる。上司や先輩はちゃんと見てくれるんだなという信頼感を持つことができ、動機づけの向上につながるであろうということです。

それから顧客からの評価をもっと感動的にするにはということです。出来事としては、やはりお客さんに名前を覚えてもらうとか、顔を覚えてもらえるとか。あるいは、「この人をお願いします」と指名されるとか、そういうことがどうも重要な感じなのです。そういう経験ができると、お客さんとの信頼関係が形成されたという、そのような感覚を持つことができ動機づけが高まるのではないかと思います。

それから仕事への責任を自覚するということですが、ミスをするとそのままへこんでしまったりとか、「何、やってるんだ！」ということで叱りつけて、結局、何かシュンとなってしまつてという、そういうふうになることも多々あるようですが、もちろんミスの内容によってあり得ると思うのですが、そのときにどういうフォローをするかということですね。つぶれないようにというふうな、そういうことが必要であろうと。

それから、信頼関係ができてることというのが実は非常に重要で、それがあつて、多分叱つてもそこへこむということにならないのではないかなというふうに考えました。

それから、やはり客観的に自分の仕事を見つめることができるような機会というのですかね。そういうことも重要であろうと思います。

それから組織ですけども、これはやはりそういうことに気づけるかどうかという問題がありますので、その他の部署と比較するような機会ですね。あるいは、プロジェクトなどに参加させるとか。あとは、これは同じ組織内でいいと思いますが、リーダー的な役割をすることで、下にいると見えないですけど、上にいるといろんなものが見えてきますので、そのような機会を与えるとかですね。人事交流だとか、いろいろあると思いますが、そういうことを進めることで何とかなっていくという気がします。

実は、最初に言いましたが、現場でいろんなことをやりたかったのです。現場でできなかったのですが、何か現場で応用するために必要なことということで、もう一つ、実は調査をやっています。それは、誰に評価され、承認されるのが効果的か。それがどんな人物からなのかとか。あるいは、どういった側面が評価されると動機づけの向上に影響を及ぼすのかとかですね。そういう細かい話は多分、また別な機会というか、今年のいろんな学会で発表しますので興味のある方は聞きに来てください。

それから、この研究をやっていて感じたことですが、結局頑張り抜くことができない若者とか、叱られると立ち直れない若者というのは、やはりいるわけです。じゃあ、こういう若者たちもいるけれども頑張れる若者たちもいて、その違いって何だろうと思ったときに、レジリエンスという概念にぶち当たりました。それを職場で高めることができるかどうか分かりませんが、そういう試みというものもあるじゃないかなと思ひまして、これは、今年度から始める研究です。

○司会(角山) 戸梶先生、ありがとうございます。

何か確認しておきたいということ、ございますか。

○質問者(1) 東京未来大学こども心理学部心理専攻、3年の者です。

資料の3ページの一番左下の、男性が「目標を上回る」、女性が「ミスがない」「納期を守る」というところに達成感を感じるという点で、竹橋先生の制御焦点理論とちょっと何か比較しちゃった自分もいて、で、ちょっと確認したいんですけど。そういう点でもやっぱり、男性だったら促進焦点に目を向けがちなのかなとか。女性だったら予防焦点に目を向けがちなのかなと思って、同じように解釈していいのかなと思って質問させていただきました。

○戸梶 はい。ありがとうございます。

この結果だけを見ると、そのような解釈も可能かと思います。ただ、これはインタビュー調査のためサンプル数が非常に限られていますので、本当に男性と女性でこういう傾向が広く見られるかどうかということは、分からないのですが。もしあるとすると、今言われたような解釈というのは成り立つと思います。

○質問者(1) ありがとうございます。

○質問者(2) 一点、お伺いしたいのですが、この感動体験が動機づけを高める理由なのですが、それは、未感動的な体験に比べて、感動体験のほうが情緒的な体験であるから動機づけを高めるというような理解でよろしいのでしょうか。

○戸梶 はい。何でわれわれが感動するかというところがあまりよく分かってないのですが、一つは、自分の中でインパクトがあつたということになると思います。トラウマが、ネガティブなほうの非常に強いものですが、感動は、多分ほとんどその対極にあつて、ポジティブなことの強烈なもの、なので記憶に残るということだと思います。

あとは、最後のほうでキーワードをあげたと思いますが、戦略のところ、達成ですね。達成感をより感動的にするために、「難しい」とか、「重要な」とか、「大きな」とか、「苦手な」とか、「苦労した」とか、「努力した」とか、「任された」とか、「長期間取り組んだ」とかというのをあげてあると思います。

やっぱり簡単にできてしまうこととか、すぐにできてしまうこととか、偶然できてしまったことには感動しない。偶然はちょっと感動するかもしれませんが、深い感動っていうのは多分あまりなくて、自分がエネルギーを投入して一生懸命やって、しかも何とかしたいと思つてたことが何とかなるという、そのことが、多分、非常に意味があるのだと思います。通常は、自己効力感を高めるとか、何かいろいろな言い方をしますが、でも、そういうことと関係していて、それで、その苦労した

分、その反動というのですかね、そういうものが返ってくるというか、それが感動ということのように考えているのです。

なので、やった感、やり遂げたとか、それによって、また頑張ろうっていう、次につながっていくというか、そういう働きがあるのかなと考えます。感動は基本的に過去思考ではなくて、やっぱり未来思考につながっていく感情だと思うので、そういうような感情かと。ちょっとうまい説明になっていませんけども、そういう働きがあるのかなというふうに考えています。

○司会(角山) はい。ありがとうございます。

時間もありますので、まだご質問あるかと思えますが残り質疑応答のほうに回させていただきます。戸梶先生、どうもありがとうございます。

引用文献

- 江口圭一・戸梶亜紀彦(2009). 労働価値観測定尺度(短縮版)の開発 実験社会心理学研究, **49**, 84-92.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R.(1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, **16**, 250-279.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing.
- 小杉礼子(2001). 増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点 日本労働研究雑誌 第490号
- 厚生労働省(2002). 「キャリア形成を支援する労働市場政策研究会」報告書
- 厚生労働省(2009). 平成21年版 厚生労働白書 一暮らしと社会の安定に向けた自立支援一 ぎょうせい
- 厚生労働省ホームページ(閲覧:2013年5月10日) (URL:http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/2013_1029_03.pdf)
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1984). *Goal setting: A motivational technique that works*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 内閣府(2006). 平成18年版 国民生活白書 一多様な可能性に挑める社会に向けて一 時事画報社
- 中西良文(2007). 感動体験の想起が動機づけに及ぼす影響 日本心理学会第71回大会発表論文集, 903.
- 戸梶亜紀彦(2001). 『感動』喚起のメカニズムについて 認知科学, **8(4)**, 360-368.
- 戸梶亜紀彦(2004). 『感動』体験の効果について 一人が変化するメカニズムー マネジメント研究(広島大学), **4**, 27-37.

戸梶亜紀彦(2005). 仕事に対する動機づけに影響を及ぼす要因に関する検討 ー感情の高揚と認知の仕方による効果の違いー 日本認知科学会第22回大会発表論文集,

戸梶亜紀彦・田中徹(2005). 職場における感動体験の効果について 日本感情心理学会第13回予稿集,32.

Tokaji, A., & Tanaka, T. (2005). Effects of experiences accompanied by "*Kandoh* (the state of being emotionally moved)" in one's work. *Proceedings of the 6th Biennial Conference of the Asian Association of Social Psychology*, 110.

Vroom, V.H. 1964 *Work and motivation*. New York: Willey.

参考文献

- Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.
- 内閣府(2011). 平成23年版子ども・若者白書 佐伯出版
- 戸梶亜紀彦(2009a). 職務動機づけを高めた体験に関する検討(1) 日本発達心理学会第20回大会発表論文集, 207.
- 戸梶亜紀彦(2009b). 職務動機づけを高めた体験にみられる内容の分析 日本認知科学会「文学と認知・コンピュータ」研究分科会Ⅱ第17回定例研究会予稿集, 17G-04: 1-3.
- 戸梶亜紀彦(2009c). 職務動機づけ向上に関する発達のプロセスの検討 日本感情心理学会第17回大会発表論文集, 32.
- 戸梶亜紀彦(2009d). 感動体験の生成に必要な要因の検討 ー職務上での実体験調査からー 日本認知科学会「文学と認知・コンピュータ」研究分科会Ⅱ第19回定例研究会予稿集, 19W-07: 1-4.
- 戸梶亜紀彦(2010a). 職務動機づけを向上させた体験の内容分析 ーネット調査による自由記述の分析ー 日本認知科学会「文学と認知・コンピュータ」研究分科会Ⅱ第20回定例研究会予稿集, 20W-13: 1-4.
- 戸梶亜紀彦(2010b). 職務動機づけ向上に関する発達のプロセスの検討 感情心理学研究, 17(3), 231.
- 戸梶亜紀彦(2010c). 職務動機づけを高めた体験に関する検討(2) ー各体験における属性および経験の有無による動機づけへの影響の違いについてー 日本発達心理学会第21回大会発表論文集, 182.
- 戸梶亜紀彦(2010d). 職務動機づけを高めた体験に関する検討(3) ー具体的な体験内容についてー 日本感情心理学会第18回大会発表論文集, 24.
- 戸梶亜紀彦(2010e). 職務動機づけを高めた体験に関

- する検討(4)－属性による評価および経験の違いについて－日本心理学会第74回大会発表論文集, 952.
- 戸梶亜紀彦(2010f). 職務動機づけを高めた体験に関する検討(5)－上司・先輩に関する具体的な内容について－日本社会心理学会第51回大会発表論文集, 396-397.
- 戸梶亜紀彦(2011a). 動機づけ向上のためのシナリオ作成(2)－職務上の達成事象に関する内容からの分析－日本認知科学会「文学と認知・コンピュータ」研究分科会Ⅱ第24回定例研究会発表論文集, 24G-04: 1-5.
- 戸梶亜紀彦(2011b). 動機づけ向上のためのシナリオ作成(3)－励まし・援助に関する内容分析－日本感情心理学会第19回大会・日本パーソナリティ心理学会第20回大会合同大会論文集, P2-23.
- 戸梶亜紀彦(2011c). 動機づけ向上のためのシナリオ作成(4)－仕事への責任を自覚した体験に関する内容分析－日本認知科学会第28回大会発表論文集(CD-ROM), 523-525.
- 戸梶亜紀彦(2011d). 動機づけ向上のためのシナリオ作成(5)－組織での役割自覚に関する内容分析－日本社会心理学会第52回大会発表論文集, 155.
- 戸梶亜紀彦(2012a). 職務動機づけを高めた出来事に関する検討－達成と評価の体験について－現代社会研究, **9**, 33-42.
- 戸梶亜紀彦(2012b). 動機づけ向上のためのシナリオ作成(6)－就業状況・勤務形態による労働価値観の相違について－日本心理学会第76回大会発表論文集(CD-ROM), 2EVA46.
- 戸梶亜紀彦(2012c). 動機づけ向上のためのシナリオ作成(7)－勤務形態による動機づけ効果の違いについて－日本社会心理学会第53回大会発表論文集, 227.
- 戸梶亜紀彦(2012d). 動機づけ向上のためのシナリオ作成(8)－就業状況による動機づけ効果の違いについて－日本認知科学会第29回大会発表論文集(CD-ROM), 555-558.
- 戸梶亜紀彦(2014). 職務動機づけを高めた出来事に関する検討(2)－仕事への責任・組織での役割を自覚した体験について－東洋大学社会学部紀要, 51-1, 27-43.
- 戸梶亜紀彦・津田亜矢子(2001). 性格形成と過去経験(2)－ポジティブ事象の場合－日本性格心理学会第10回大会発表論文集, 90-91.

人間関係をモチベートする？感謝スキル？！

相川 充(筑波大学)

前置き

角山先生と大坊先生から話題提供のご依頼をいただいて、私は最初、辞退いたしました。私はモチベーションの研究者ではないからです。しかし、再度勧めていただきましたので、「この機会に自分の研究を、モチベーションという枠組みの中でとらえ直してみよう」と思い、引き受けさせていただきました。つまり、きょうの私の話題提供は、「私がやっている感謝の研究を、モチベーションという枠組みの中でとらえ直してみましたが、どうでしょうか？」と皆様にお示しすることです。

タイトルは、迷いに迷って付けましたので、訳の分からないものになっています。「人間関係をモチベートする？」と、クエスチョンマークがついています。私の気持ちとしては、「人間関係をモチベートする？えっ、本当？」、「感謝スキル？！えっ、何それ？」というようなつもりで、こういうマークをつけました。

さて、きょうのメインテーマはモチベーションですが、「ポジティブな人生を築く」ということで、ポジティブ・サイコロジーがバックグラウンドにあります。そこでまず、ポジティブ・サイコロジーで大きなテーマになっている「人生の幸福は、何によってもたらされるのか？」という点を押さえておきたいと思います。

私は、個人的には「お金があれば幸せになれるのではないか」と思っているのですが、哲学者や経済学者は、どういうわけか昔から「お金ではない」と言っています。

例えば、アダム・スミス。経済学者のアダム・スミスは『道徳感情論』という本を書いています。この本の中に「貧乏な人の息子」という話が出てきます。私は身につまされながら読みましたが、「貧乏な父親の息子は、富と地位を得ようと日夜、努力する。自分が憎悪する人々にも意に反してへつらう。ついに彼は、富と地位を手にする。しかし、彼は望んでいた幸福が実現できませんでした」という話です。「アダム・スミスってこんなことを書いているんだ！」と、ちょっと驚くような話です。

最近出た『幸福の経済学』を書いたのも経済学者です。この本の中に、「1人当たりのGDPが3万ドルを超えると生活満足度との間に明確な関係はなくなる」と書かれています。GDPは国内総生産のことですので、日本のGDPを調べてみました。2012年のデータ

で、日本は約4万6千ドル、アメリカは約4万9千ドルでした。3万ドルを超えていますから、われわれ日本人は、お金があるから幸せになるとは言えない国民だということになります。

このように経済学者は「お金では幸せになれない」と言っていますが、では、何が私たちに幸せをもたらしてくれるのでしょうか？

心理学者は、人間関係が有力候補ではないかと言っています。私もそう思っています。お金も大事だけれども、人間関係も大事だということです。

「人間関係に満足している人は、幸福感が高い」ということは、いろいろな研究者が言っていますし(Ryff & Keyes, 1995; Ryan & Deci, 2000 など)、性別、年齢、文化を問わずに共通していることもデータで証明されています(Walen & Lachman, 2000; Lucas & Dyrenforth, 2006 など)。北山先生たちは「日本人は、個人的課題が達成されたときよりも、人間関係が円滑な場合に幸福を感じる」というデータを示しています(Kitayama, Mesquita, & Karasawa, 2006)。

なぜ、人間関係は幸福感をもたらすのか？

では、どうして、われわれは人間関係が良いと幸福を感じるのでしょうか？

この問いは、当たり前な問いに聞こえますが、なぜ？と考え始めると、答えは簡単ではありません。

一つの答えは、ソーシャル・サポートです。われわれは、ストレスに対処するときに人間関係が良好だと、情緒的、道具的サポートを受ける機会が増えます。簡単に言えば、一人では解決できない問題に出くわしたときに、人間関係が良好ならば、誰かが慰めてくれたり助けてくれたりするから幸せに感じるということです。このことを Figure1 で説明しましょう。

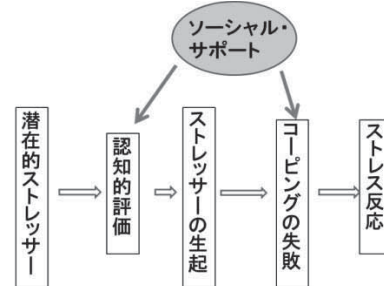


Figure 1 ストレスを緩和するソーシャル・サポート

「ストレスラー」というのは、われわれにストレス反応を引き起こす原因です。そういうものは、たくさんありますが、「潜在的」と書いてあるように、それが本当にストレスラーになるかどうかは、最初は分かりません。われわれは、「自分で何とかできるかな、できないかな」などと認知的に評価して、「やっぱり駄目だ」と思うと、潜在的ストレスラーが実際のストレスラーになります。すると、そのストレスラーに何とかして対処しようします。これがコーピングです。このコーピングに失敗してしまうと、ストレス反応が生じます。

このような一連の流れにおいて、ソーシャル・サポートはどこに影響するかというと、Figure1 に示したように、「認知的評価」と「コーピングの失敗」です。つまり、「自分がうまくできるのかな。このストレスラーにうまく対応できるかな」と考えているときに、誰かが助けてくれれば、「何とかかなりそうだ」と思えます。また、一生懸命にストレスラーに対処しているときに、誰かが助けてくれれば、困った状況から抜け出せる可能性が増えます。そういうときに「幸せだな」と感じられるのです。「自分は、良好な人間関係のネットワークの中にいて、ほかの人から支援を受けることができる」と思うと「幸せだ」と感じられるということです。

ところが、人間関係は諸刃の剣です。人間関係は良いことばかりではありません。良いところと悪いところ、両方あります。幅広い人間関係があれば、その人間関係自体がストレスラーとなるリスクが増します。また、人間関係の幅が広がれば、その維持にコストがかかります。人間関係には、リスクやコストが伴います。

では、人間関係は、数が少なくても質があればいいのでしょうか、それとも量が大切なのでしょうか？

この問いに答えてくれる研究が最近、日本で発表されました。日本人の人間関係とアメリカ人やヨーロッパ人の人間関係のとらえ方は違うと私は感じていますので、日本の研究に注目しているのですが、2012 年に内田先生たちがこういう研究結果を発表しました(内田・遠藤・柴内, 2012)。

研究 1 では、大学生 75 名を対象に、「つきあいの数」および「つきあいの質への評価」と、「人生満足度」および「健康」の関係を調べました。その結果、「つきあいの質への評価」が「人生満足度」と「健康」に関係していました。しかも「アルバイト先の人間関係の数」は、ストレスラーになるという結果も出ました。

研究2では、対象者の数を641名に増やして、対象者が、人間関係に何を求めているかという観点から、

「開放型」と「維持型」に分けて分析しています。「開放型」は、人間関係を幅広く広げたいと思っている人たち、「維持型」は、狭くても心地の良い関係に留まりたいと思っている人たちです。分析の結果、「開放型」の人たちは、「つきあいの数」が「人生満足度」に関係していましたが、「維持型」の人は、「つきあいの質への評価」が「人生満足度」に関係していました。つまり、人間関係に何を求めるかというタイプによって、人間関係の量が大切な人もいれば、質が大切な人もいるという結果でした。常識的な結果に聞こえるかもしれませんが、常識的なことをデータに基づいてきちんと確かめてくれた研究です。

感謝をすれば幸福になれる？

さて、今までのところが、私の話の前置きでして、ここからが私の話の本体です。

人間関係が幸福感に影響を及ぼす理由は、他者からサポート提供を受ける機会が増えるから、ということでした。そうであるならば、感謝は、他者からのサポート提供を増やす行為であるととらえて、「感謝をたくさんすれば幸福になれる」というのが私の研究の基本的立場です。これだけだと何のことだか分かりませんので、Figure2 を作りました。

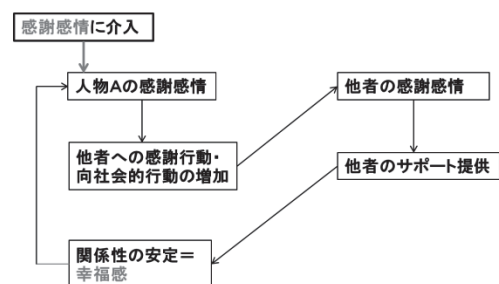


Figure 2 感謝「感情」への介入研究の基本仮定

私の研究では、感謝の感情と、その感情を実際に外に表す感謝行動とを分けて考えています。Figure2 の「人物Aの感謝感情」から下に延びている線は、人物 A の感謝感情が高まれば、ほかの人に「ありがとう」と言う感謝行動が増えることを表しています。同時に、感謝感情が高まれば、「ほかの人に対して良いことをしてあげたい」という動機も高まって、向社会的行動が増えるということも表しています。感謝行動や向社会的行動が増えれば、それらを受けとるほかの人も、感謝を感じます。それが、この「他者の感謝感情」です。「他者の感謝感情」が高まれば、他者は、サポートを提供しようします。人物Aは、他者か

らのサポート提供を受ければ、先ほど話したように、人間関係が安定していることが分かって幸福感を味わいます。この幸福感は、「人物Aの感謝感情」をさらに高めます。Figure2は、このようなループが生じるということを示しています。

この好循環のループを促進させるために、実験で何をするかという、Figure2の一番上に書いたように、「感謝感情に介入」します。外側から人工的に「人物Aの感謝感情」を高めようということです。こういう発想の研究は、海外ではありますが(Emmons & McCullough, 2003)、日本ではなかったので実験してみました(相川・矢田・吉野, 2013)。

どうい実験かという、大学生122名のうち3分の1の実験参加者には「感謝を数えてください」と言いました。この人たちは感謝群で、「きょう一日、ありがたいと思ったり感謝したりしたことを5つ書いてください」とお願いしました。別の3分の1の参加者は煩雑群で、「きょう一日の、イライラしたり面倒だと思ったりしたことを5つ書いてください」とお願いし、さらに別の3分の1の参加者は出来事群で、「きょう一日の、心を動かされるような出来事を5つ書いてください」とお願いしました。また、3群の全員に、気分、体調、運動時間、アルコール飲料摂取量、睡眠の時間と質、助けられた経験、助けた経験を毎日、答えてもらいました。これを3週間にわたって実行してもらい、実験開始前と、開始から3週間後と5週間後に、実験参加者の「現在の生活の質」「未来の生活の質への期待」「人生満足度」「他者に対する意識」「特性感謝」「自尊心」の程度を測定しました。さらに、実験参加者を良く知る協力者からも、実験参加者に関する情報を集めました。

こうして、私としてはかなり頑張った実験をしましたが、結果は芳しくありませんでした。このスライドにあるように、統計学的な分析をいろいろやりました。実験参加者全体の「人生満足度」と「他者に対する意識」が、5週間後に高まっていましたが、感謝群だけが煩雑群や出来事群よりも特別に変化したという結果ではありませんでした。失敗してしまった実験ということになります。

失敗から学ばないといけませんので、なぜ、駄目だったのか考えました。

一つ目の解釈は、毎日、毎日、5つも書かせたことが実験参加者に苦痛を与えたのではないかと思います。

二つ目は、この実験が終わったあとで論文を調べていたら、ポジティブ・サイコロジーの、ある研究者

(Bryant & Veroff, 2007)が、「味わう」(savoring)ことが大事だと主張していることを知りました。今回の実験参加者は、「5つ書けと言われたから書いた」と、強制された仕事を終えただけで、感謝の出来事を味わっていなかったのではないかと思います。出来事を咀嚼すると言うか反芻すると言うか、そういうことがなかったのではないかと思いますという解釈です。

三つ目は、実験に参加した学生たちは、感謝することで救われなければならないほど、毎日の生活にストレスを感じていないという解釈です。学生たちは、毎日を平穩に過ごしているので、感謝を数え上げるようなことをやろうとやるまいと、毎日がある程度幸せなのだろうということです。

四つ目は、文化論的な解釈です。感謝する出来事というのは、結局、ほかの人にコストをかける、あるいは、ほかの人に迷惑をかける出来事です。その証拠に私たちは、ほかの人に何かしてもらったときに、「ありがとう」だけでなく、感謝の言葉として「すみません」とも言います。「すみません」は、相手のコストに対して申し訳ないと謝罪している言葉です。私たちは、感謝の場面で謝罪の言葉を発していることになりますが、これは、英語圏にはない表現です。ですから、感謝の出来事を思い出すということは、「私はあの人に迷惑をかけた」という心理的な負債感を思い出すことにもつながります。だから、実験参加者に感謝の場面を思い出させても単純に、人生満足度は高まらなかったという解釈です。

モチベーション論に「感謝」を位置づける

このシンポジウムは、モチベーションという枠組みで開かれていますので、従来のモチベーション理論、例えば、「期待×価値理論」「目標達成理論」「リバーサル理論」「自己決定理論」などを、改めて見直してみました。するとすぐ気がつくことは、これらの理論は、自己、個人に注目しているということです。他者との関係性に注目した理論は非常に少ないということです。

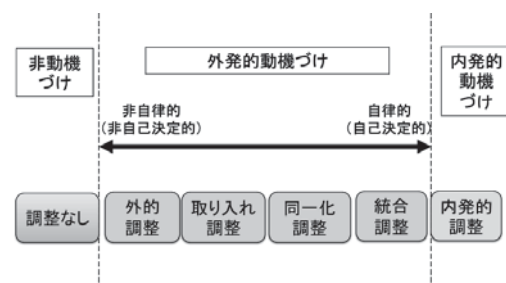


Figure3 自律性の程度による動機づけの分類(Deci

& Ryan,1985)

例えば、Figure3 は、Deci と Ryan の自己決定理論の一部です。この理論では、図の一番右にある「内発的調整」に基づいた内発的動機づけに価値を置いています。それに対して、他者との関係で動機づけられるのは、この図の「外的調整」や「取り入れ調整」の部分です。「外的調整」は、例えば「先生や親に叱られる、あるいは誉められるからやる」という場合です。「取り入れ調整」は、「勉強ができないと恥ずかしいからやる」というような場合で、いずれも、他者の存在が動機になっていますから、これらは外発的動機づけで、自己決定理論によれば、自律性の低い動機ということで否定的な扱いになっています。

しかし、私たちは、他者との関係の中で自分を動機づけることが多いのではないかと思います。自律性は低いのですが、強い動機になっているのではないのでしょうか。

こういう観点で、日本人のモチベーション論を見ますと、「親和的達成動機」(土井, 1982)や「他者志向的動機」(伊藤, 2004)などと、必ずしも注目されてきませんでしたが、人間関係を重視している動機が挙げられています。私たち日本人は、相互協調的自己観を持っていると言われているので、モチベーション論も、人間関係を重視したものがあっていいのではないかと思います。

そこで私は、人間関係を重視したモチベーション論として「感謝」を考えてみました。すると、すでに述べたように、感謝感情は、向社会的行動の動機になると言えます。この向社会的行動には二つの対象があって、一つは、自分に何かをしてくれた相手です。この相手に対する向社会的行動は、感謝行動、あるいは返報行動です。もう一つの対象は第三者です。誰かから何かしてもらって感謝感情が高まると、何かをしてくれた人ではない第三者に対しても、向社会的行動をしたい気持ちが高まると考えられます。

これらのことを証明した実験(Bartlett & DeSteno, 2006)では、実験参加者はサクラから助けられる群と助けられない群に分けられました。助けられた群の実験参加者は、助けられなかった群の実験参加者に比べて、サクラが困ったときに多くの援助行動をしていましたし、第三者への援助行動もたくさんしていました。

感謝感情は、もう一つ、別の動機にもなると考えられます。それは、相手との関係を維持したいという関

係維持の動機です。例えば Gordon ら(2012)は、ロマンチックな関係にある人物Aと人物Bのやり取りを分析して、感謝感情が関係維持の動機になることを示す「感謝と関係維持に関するプロセス・モデル」を提唱しています。

感謝感情を行動に変換するための感謝スキル

このように感謝感情が人間関係における動機であったとしても、この動機は自動的に感謝行動に結びつくでしょうか？感謝感情は、自動的に感謝行動に変換されて、相手に伝わるわけではないと私は考えました。感謝感情が感謝行動に変換されるプロセスが必要であり、そのプロセスには一定のスキルが求められると考えたのです。そしてこのスキルのことを「感謝スキル」と呼ぶことにしました。感謝スキルとは、「感謝感情を、適切かつ効果的に相手に伝えるための対人技術」です。

この「感謝スキル」は、Figure2 で示した感謝感情の好循環ループのどこに位置づくかという点、Figure4 に示した位置になります。「感謝感情」を「感謝行動」に変換するために必要なスキルだからです。

この考えが正しいならば、感謝スキルを高められた人は、ほかの人への感謝行動や向社会的行動が増えるはずです。このことを証明するために、幼稚園と小学校で感謝スキルをトレーニングする実験をしました(相川, 2012; 藤枝・相川, 2013)。

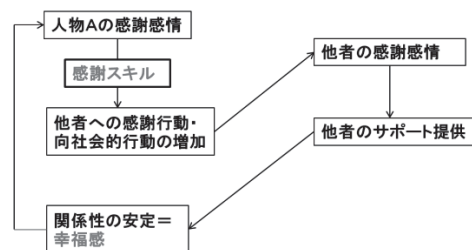


Figure4 感謝感情ループにおける感謝スキルの位置

幼稚園の子どもに、紙芝居を使って、感謝スキルを学ぶメリットを伝え、感謝の仕方を教えて、練習をさせて、休み時間に実際に使えるようになるかどうか調べました。その結果、もともとソーシャルスキルの程度が高い子どもたちには、トレーニング効果がありました。「ありがとうと言う」「入れて」や「貸して」に対して「いいよ」と言う」「友だちと遊具を共有する」「自分から友だちを手伝う」などの回数が増えましたが、もともとソーシャルスキルの程度が低い子どもたちには効果がありませんでした。まだ本当には感謝の意味が分かっ

ていない幼児に、感謝の仕方だけを教えても効果がないということでしょう。

これに対して小学校5年生に感謝の仕方を教えるトレーニングは、効果が認められました。感謝の仕方を週1回、計3回、授業の中でトレーニングしました。感謝スキルについて教示して、モデリングをさせリハールをさせて、実際に感謝スキルを使わせるというトレーニングです。トレーニングをした実験学級の子どもたちは、トレーニングをしなかった学級の子どもたちと比べると、ほかの子どもと折り合いをつけることが上手になり、「私にありがとうと言ってくれた友達の数」が増えて、さらに、「ほかの子どもからソーシャル・サポートを受けている」という気持ちが高まりました。

さて、まとめをします。

私が言いたかったのは、感謝が幸福感に至るプロセスを考えてみたかったということです。そのプロセスを考えてみると、まず、感謝感情がほかの人への向社会的行動を動機づける段階があります。ただし、感謝感情が単純に感謝行動に現れるのではなく、感謝感情を適切に効果的に相手に伝える感謝スキルが要求されます。その感謝スキルを発揮すれば、ほかの人からのソーシャル・サポートを得やすくなり、ほかの人からのソーシャル・サポートが得られれば、人間関係が安定していると感じられて、人生の満足感や幸福感が高まるということです。

私としては、Figure4 に示した感謝感情ループを、これから一つ一つも実証していきたいと思っております。

ご清聴、ありがとうございました。

引用文献

- 相川 充・矢田さゆり・吉野優香(2013). 感謝を数えることが主観的ウェルビーイングに及ぼす効果についての介入実験. 東京学芸大学紀要総合教育科学系 I **64**, 125-138.
- 相川 充(2012). 幼児の感謝表明を促すソーシャルスキ・トレーニングの効果. 日本教育心理学会第 54 回総会発表論文集, 736.
- アダム・スミス(著)水田 洋(訳)(2003). 道徳感情論〈上〉〈下〉岩波文庫 岩波書店
- Bartlett, M. Y. & DeSteno, D. (2006). Gratitude and prosocial behavior: Helping when it costs you. *Psychological Science*, **17**, 319-325.
- Bryant, F.B., & Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model of positive experience*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- キャロル・グラハム(著)多田洋介(訳)(2013). 幸福の経

済学—人々を豊かにするものは何か 日本経済新聞出版社

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination theory in personality. *Journal of Research in Personality*, **19**, 109-134.
- 土井聖陽(1982). 達成動機の二次元説—親和的達成動機と非親和的達成動機. 心理学研究, **52**, 344-350.
- Emmons, R. A. & McCullough, M. E. (2003). Counting blessings versus burdens: An experimental investigation of gratitude and subjective well-being in daily life. *Journal of Personality and Social Psychology*, **84**, 377-389.
- 藤枝静暁・相川 充(2013). 小学生の感謝スキルの習得を目標としたソーシャルスキル教育の効果に関する実験的検討(1)—児童による自己評定結果の分析—. 日本教育心理学会第 55 回総会発表
- Gordon, A. M., Impett, E., & Kogan, A. (2012). To have and to hold: Gratitude promotes relationship maintenance in intimate bonds. *Journal of Personality and Social Psychology*, **103**, 257-274.
- 伊藤忠弘(2004). 達成行動における「他者志向的動機」の役割. 帝京大学心理学紀要, **8**, 63-89.
- Kitayama, S., Mesquita, B., & Karasawa, M., (2006). Cultural affordances and emotional experience: Socially engaging and disengaging emotions in Japan and the United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, **91**, 890-903.
- Lucas, R. E. & Dyrenforth, P. S. (2006). Does the existence of relationships matter for subjective well-being? In K. D. Vohs, & E. J. Finkel (Eds.), *Self and relationships: Connecting intrapersonal and interpersonal processes*. Pp.254-273. New York, NY: Guilford Press.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, **55**, 68-78.
- Ryff, C. D. & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, **69**, 719-727.
- 内田由紀子・遠藤由美・柴内康文(2012). 人間関係のスタイルと幸福感: つきあいの数と質からの検討. 実験社会心理学研究, **52**, 63-75.
- Walen, H. R. & Lachman, M. E. (2000). Social support and strain from partner, family, and friends: Costs and benefits for men and women in adulthood. *Journal of Social Personal Relationships*, **17**, 5-30.

指定討論

堀毛 一也(東洋大学)

3 人のご発表は大変素晴らしいもので、私のコメントは内容がないのでからせめて和んでいただこうと思ってこんなスライドにしました。

まず、私の立場について紹介させていただいて、そのあとで、お一人お一人について、少しコメントをさせていただきますかなと思います。

コメンテーターの役割は、この3人のご発表の内容に関連づけることかと思うのですが、今日のご発表に関してはなかなか難しいところもあります。いろいろ考えたのですけれども、結局はやっぱりこのシンポジウムの背景にもある「ポジティビティ」ということは何だろう、それぞれのご発表が想定しているポジティビティには、違いがあるのではないかというのが私の感覚でした。そのことを伺ったうえで、ご発表ごとに簡単な質問をさせていただこうかなと思います。

これは多くの方々にとっては余計な話だと思いますが、「ポジティブ心理学」ということを、もしかすると初めて聞かれるという方もいるかもしれないので、簡単に話をしておきます。ポジティブ心理学とは、人にとって良いことはなんだろうかという疑問に答えるべく、人間の持つ良いところ、**strengths**(長所)と言いますけれども、それを明らかにし、そのポジティブな機能を促進していくための科学的・応用的アプローチとして定義がなされています。人が何を良いこと・正しいことだというふうに考えているのか。それに従って、自分自身をどういうふうに管理していくのか、また、家族やコミュニティとどう関わっていくのか、さまざまな困難をどのように乗り越え元気を維持・促進しようとするか、などといった問題に関心を向ける研究領域です。臨床心理的な観点との違いは、特にポジティブな側面に注目して、良いところを伸ばそうとすること。悪いところを直すのではなくて、良いところに注目して、それをもっと伸ばしながら人間というものを考えていこう、そういう考え方だと思います。

この考え方は、今から15年ぐらい前、アメリカ心理学会の会長だった **Seligman** という先生によって提唱されて、それ以来、アメリカ心理学では大きな流れになっています。アメリカのことですから、このような研究を進めるにあたって組織的な動きがありまして、アクマ

ル会議と呼ばれる会議が何回も開催されたり、特に若手研究者をリクルートして、研究の担い手となる者を育てたり、そのためのファンドをいろいろなところから集めてくるという、組織的な動きをいろいろやったわけですね。その中で、当初から研究領域を大きく三つに分けて、それぞれの領域を担う人たちを育てようとしたわけですね。

その一つが今日のシンポの中心にもなっていました、**well-being** ということですね。ポジティブな主観的な経験という話です。それから二つ目は、個人特性への関心ということですね。これは、**VIA-IS** という評価尺度が出来上がって、それを用いた研究がいろいろと行われています。そして、もう一つが、ポジティブな機構や制度など集団レベルといったようなことに関する研究ですね。こちらに関してはいろいろと、特に最近、応用的な側面が **Biswas-Diener** などによって検討が進められています。

さて、中でも **well-being** 研究がポジティブ心理学の中心になっているわけですが、**well-being** そのものがたくさんの側面から考えることができます。一つは、感情的な **well-being** ですね。これはポジティブ感情の高さ、ネガティブ感情の低さ、そのバランスなどです。これに対して、1989年に **Ryff** が提唱した心理的 **well-being** という考え方が最近では非常によく使われるようになってきています。これは、自己受容、個人的な成長、人生目的、環境統制、自律、対人的積極的關係、こういったものを要素とする **well-being** の考え方で、このモチベーションの側面からいけば、今日の竹橋先生のお話にありましたが、一人一人のやる気や目標と関連づけて検討していく際に、非常に重要な側面になってくるところではないかと思います。一方では、社会的 **well-being** という考え方も提唱されています。これは、社会の中の一員として充実した生活を送っている、自分自身はこの社会を受け入れることができる、といった側面であるとされています。さらに、**Seligman** や最近逝去された **Peterson** たちは、今のような感情的な **well-being** とか、心理的な **well-being** に加えて、活動への関与とか関心ですね、**engagement** と言われていますが、

活動をやっていることの面白さを、well-being の重要な側面であると提唱しています。そうしたことを全部まとめて Seligman は、自尊心や楽観性、レジリエンス、自己決定、ポジティブな関係性、こういったものを付加的な特徴として「フラリッシュ」という、これもしばしば使われる言葉ですが、「活力がある」というような、そういう感覚を well-being の重要な側面として重視することを提唱しています。

さらに文化的な側面から考えていくと、やはり西欧人の考える幸せ感と日本人の考える幸せ感には違いがあるということが先ほどの紹介にもあった北山先生たちであるとか、菅さんなどによって提唱されています。特に、日本的な幸福感(ミニマリスト幸福感)の中では、相川先生の言ってらっしゃる「感謝」、それから「調和」、「平穏」ですね。何もこだわりのないことの幸せ、あるいは、あるがままの幸せ、今、このままの状態の幸せ。そういったことが日本的な幸福感の一つの特徴として取り上げられるといった指摘も行われています。

さて、これはもう余計なことですが、モチベーションについてもちょっと触れておきましょう。私はモチベーション専門の研究者ではないので付け焼き刃なのですが、そちらのほうの筆頭に立って研究を進めている Higgins です。竹橋先生のお話の中にもしばしば登場しましたが、Higgins は、古典的な動機づけ研究と 50 年代以降の研究は、大きく変わっていると指摘しています。古典的な研究の中では、特に生物学的な欲求を満足させるということ、つまり、快を得る、不快を避けるというヘドニックな原則ですね。これは well-being でいえば、EWB という感情的な well-being に対応する考え方です。つまり、動物と人間の動機づけというものには、さほど違いがないという前提のもとに研究されてきたわけですが、50 年代以降は、特に Hebb や White によって好奇心とか、investigatory-manipulation drive、いろいろ調べたり、操作したいという動機付けとか、あるいは、self-motivated action というものに対するエネルギーが注目されるようになった。またそうした中から optimal な刺激が大事だということが指摘されるようになった。こういった変化のあったことが提唱されています。一方でまた、White によって提唱された effectance 動機という考え方、これは、特に Competent な存在でありたいという動機づけで、のちの自己効力感理論や自己決定理論につながっていくと思いますが、そういうような考え方も出てきた。

つまり、どういうような変化が出てきたかという、人

間らしい、人間ならではの動機づけが重要視されるようになってきた。これは Higgins や Pittman が主張していることですが、他者がどういう側面に反応するかという社会的意識による動機づけや、内的状態が行動を媒介するという認識による動機づけ、そして、過去や将来を現在と関連づけることによる動機づけ、さらに、他者と現実を共有することによる動機づけ、こういったものが特に人間の動機づけとして重視されるべきということが強調されています。今日の話は、いずれもこういう問題に関連してくる話だと思いますが、最近の Higgins の考え方でいきますと、To be effective in life pursuits、人生の目的の追求をいかに効果的にやるかということですね。それが動機づけの中で非常に大事だということです。これは、相川先生のお話にも関わってくるかと思いますが、そのために、三つのやり方があるとする提案がなされています。

一つは、Control effectiveness というようなことで、自分の行動をコントロールすることの重要性。これはご紹介のあった Higgins 流の制御焦点などがこの話になってくるとは思います。誘惑対処などを含めた、動機づけの調整が大事だということですね。二番目は、Value effectiveness、期待や価値の見直し、あるいは動因の低減とか、これらは古典的な研究からずっと扱われてきていると思いますが、そういうものについてきちんと検討するというのが大事だということ。最後が、Truth effectiveness ということで、何が正しいか、何が現実なのか、その探求に動機づけられるということも十分ある。特にこうした側面は、人間にとって大事な動機になるということが論じられていると思います。

なぜこの話をしたかという、well-being ということを考える際には、これらの動機づけが、密接な関連性をもつということが言いたかったわけですね。ヘドニックな側面じゃなくて、心理的充実感、Psychological well-being との関連ですけれども、これは、先ほど紹介した Higgins たちの動機づけの考え方とつながりをもつように思いますし、活動そのものの充実感を考える際にも、そういった活動の中でいかに自分というものを説明していくかということに関連する話で、well-being と動機づけは切り離すことのできない状態にあると考えられるのではないかと思います。ただ、その中で、Truth effectiveness に関する研究は、あまり well-being と関連づけられていないように思います。こういうことを言い出すと、もう研究者もあがりというような話にもなりかねないのですが、そういうことを検討していくこともわれわれの課題の一つではないのかなという感じがします。

さて、そろそろコメントのほうに移りたいと思います
が、それでは、それぞれの今日のご発表の中で先生
方がポジティブティ、あるいは、**well-being** というもの
をどう考えておられるのかというと、私の勝手な解釈で
すので、あとで間違っていたら修正をしていただきた
いのですが、竹橋先生は、期待された価値のある、高
い(良い)目標を持って、それに近づくこと、実現する
ことと捉えておられるように思います。これは、**Higgins** の考え方で行くと、**Control effectiveness**
に近いだろうと思いますが、そういうようなことをポジ
ティブティと考えておられているというように受け止め
ました。戸梶先生は、「感動」を体験させること、そして、
達成感や信頼感、責任感を得ること、仕事の意義や
使命を認識すること、こういった側面を強調されたよう
に思います。相川先生は、感謝すること。そして、安
定した(よい?)人間関係を持つこと。これがポジ
ティブティであるというお考えを示されたように思いま
す。違っていたらあとでご指摘ください。

さらに、それぞれがもたらす **well-being** の違いに
ついて考えてみます。まず、価値・目標の実現、竹橋
先生の場合には、これが心理的 **well-being** の人生
目的とか、環境制御とか、自己受容などといった側面
をもたらすことにより幸せにつながるのではないかと、動
機づけにつながるのではないかと、というようなお話で
あったように思います。戸梶先生は、感動体験とい
うことが中心ですから、先ほどコメントでおっしゃっ
ておられましたけれども、ポジティブ感情の強さとか、高
さですね。それから活動的な **well-being**、フローとか、
マインドフルネスとか、先ほど、相川先生のお話の中
に出てきた **Savoring**(満喫)という話だとか、そのよ
うな体験が幸せにつながるというお話だったように思
います。また、達成感、信頼感、責任感、意義、使命と
いうことを強調されましたが、これは心理的
well-being の中でも自分を成長させるとか、自律とい
うようなことに関連するものですし、組織の中での
well-being ということを考えれば、社会的 **well-being**
にもつながる。つまり、お話の中で、かなり多様な
well-being の側面を扱われていると考えることができ
るのではないかと思います。相川先生のご発表の中
では、人生満足感、SWLS が使われていましたので、
感情的 **well-being** は押さえてらっしゃる。それととも
に日本的な **well-being** として、感謝とか、調和とか、
そういった側面を視野に入れていらっしゃると思っ
ています。

さて、そうすると、確かに **well-being** のいろいろな
側面が扱われていることは事実なのですが、一方で
それぞれのお話の想定しておられる **well-being** の考

え方そのものが違っている可能性もあるのではないかと。
それが、今日のお話の内容が、何かどこかかみ合
わないという印象を生み出してしまっているのではな
いかという危惧をもちます。

そういうことから考えると、ここで質問になりますけれ
ども、それぞれの研究が目指すポジティブティ、ある
いは「ポジティブな人生」というものに違いがあるの
ではないか。ほかのお2人の発表と比べると、ご自身
のお話の基盤にあるポジティブティや、ポジティブな人
生として、どのようなものを想定しながら研究をやっ
ておられるのか。また、お互いのやってらっしゃる、質
の異なるポジティブティをご自身の研究に取り込むこ
とはできるのか。非常に大きな問題ですので、簡単
にお答えいただくことは難しいと思いますが、そのよ
うなことを伺えればと思います。

あとはそれぞれの先生への個別の質問です。

竹橋先生には、まずは、価値があるとか、望ましい
とか、良い、高いというような表現をいろいろとなさ
っていたのですが、そういった目標の追求は、本人に何
をもたらすのかということですね。先ほどの
well-being の問題にもつながっていくのですが、
目標の追求を重ねていくと本人はどうなっていく
のか、という話ですね。ちょっと変な質問ですけど、そ
ういう結果として生じてくることに個人差みたいなも
のではないのかということをおっしゃいました。それから
集団や社会レベルの目標追求にも同じ説明原理があ
てはまるのかなということ。多分やってらっしゃるのだ
ろうと思いますが、個人だけじゃなくて、集団や
社会レベルで考えたときに、個人の目標追求の考え
方や、それぞれの理論が同じようにあてはまるのかな
と、そのへんの疑問を感じました。それから、いずれも
プリミティブな疑問で大変恐縮なのですが、解釈レ
ベルの話を作りました。これは、私もちょっと関連す
ることをしたことがあるのですが、例えば、それを
個人差として補足するときには、「本を読むという行為
は字面を追うのか、それとも中身を理解するのか」と
いった尺度が作られていますね。それを使ってみると、
非常に安定性や内的整合の悪い尺度だと感じた覚え
があります。なぜかという、個々の問いかけのレベ
ルが、非常に状況依存的なんじゃないかということ
ですね。そうすると、目標階層性の中で、**optimal** なレ
ベルをうまく取り出すためには、それぞれの質問のレ
ベルが違っているとすると、そこから上手に総体的な
解釈レベルを定めることができるのだろうかということ。
そのへんを教えていただければと思います。

次に、戸梶先生ですが、これは先ほどのご質問に
もあつたのですが、「感動」ということを前提にし

て研究をなさっているわけですが、その中身について、やっぱり私自身がよく理解できていない。先ほどの質問に対するお答えの中で、「ポジティブなものの強烈なもの」、あるいは、「未来志向のもの」というような話をなさっていましたが、ご研究の文脈の中で「感動」ということ自体をどのように考えていけばいいのか、もう少しご教示をいただければと思いました。それから、結果の中で、達成感、信頼感、責任感などが大事だということを、多くの表現で説明なさっていましたが、それが感動とどう関わるのか。つまり感動によって、それらが強化されてくることを意味しているのかということですね。実際には、大事なものは達成感や信頼感で、感動がそれについてどういう役割を果たすものなのかということですね。

それから、個人が感動すればそれでいいのかなど。みんなで感動するということも、とても大事だと思うのですが。そういうことについてお考えがあればお聞かせいただければと思います。特に組織ということですから、そういう側面の重要性みたいなものがカバーされているのかなということを感じました。さらに、性差がいろいろなところで見られているようですが、感動という問題と関連づけたときに、それは生物学的なセックスの違いに基づくのか。それとも組織の中での役割的なジェンダーによる違いとして出てくるものなのか。そのへんの解釈について、ご見解をお聞かせいただければ幸いです。

最後に、相川先生ですけれども、まずは、安定的な関係ということが、最後に図式の中で表されていましたけれども、安定的な関係ということ自体、よく理解できないのですが。要するに、ずっとその人と親しい関係を続けていくということなのだろうと思うのですが、そこにも親しさのレベルの違いがあるだろうと。そういったことを伺えればと思いました。それから感謝を扱われているわけですが、西欧文化的には人への感謝が素直に表れていると思うのですが、特に日本的な感謝の場合には、先ほどの well-being の指標の中にもあったように、自然に対する感謝とか、それから生かされていることへの感謝などといった側面が非常に大きかったわけですね。こういった感謝の側面を含めて取り扱っていくのか、それともやっぱり特定の感謝という形で対象をずっと狭めていくのか、そのあたりのところですね。これは感謝のカテゴリーみたいな形で蔵永さんも行っているらしいですが、いろいろな感謝の種類の違いを視野に入れた研究になっていくのかどうかということ伺いたいです。

それから今日の話は、やはりソーシャル・サポートと

か、向社会的行動という文脈の中でのモデルということで拝聴しましたが、別の文脈だったらどうなのだろうか。幅広く適用可能なのか。あるいは、特化した形のモデルなのかということですね。それと最後に Follow up の得点が非常に高いという結果が出ていました。これはとても大事な結果だと思うわけで、相川先生は卑下なさっていましたが、ポジティブ心理学的に考えると大事な話で、あとからじわじわと効果が出てくる。これは Seligman の介入研究なんかでも、示唆されていることだと思いますが、ご自身でどのくらい効果が出ると考えながらやっておられたのか。そのあたりのところご教示いただければと思いました。

最後に、感謝そのものに関連して言うと、親密な関係の中で、これは大坊先生など、そういうご研究をなさっていると思いますけども、最近 minding という概念が、ポジティブ心理学で重視されていることのひとつだろうというふうに思います。これは、安定性とか、親密感を創造するためお互いに影響し合う思考や行動のパターンということで、そこには、お互いに十分知ること、知られることとか、関係高揚的な帰属であるとか、受容と尊敬、そして、相互に minding を行う継続性などといった要素があることが示されています。具体的な行動としては、愛してるよとか、ハグとか、キスとか、尊敬している、相手の意見やプライドに配慮するとか、サポートとか、それから充実した時間の共有とかですね。その中に、感謝の表明ということも含まれています。そうすると、ソーシャル・サポートという側面に注目して、感謝を考えることは、とても大事な話ですけれども、対人関係というものの中で、特にモチベーションということとつなげるとしたら、サポート以外の視点から研究することもとても大事な側面になってくるのではないかと思います。

以上、大変とりとめのないコメントで恐縮です。すべて答えていただく時間はないと思いますので、いくつかポイントを絞ってお答えいただければ幸いです。

質疑応答

○角山 休憩時間中にいくつか、それぞれの先生方に質問をいただいております。時間の関係もありますので、まず、堀毛先生からのコメント、ご質問に対するそれぞれのお立場、あるいはコメントを返していただき、それと、お手元にそれぞれ皆さん、質問をお持ちだと思いますが、まずは、その中から一つ選んでお答えいただければと思います。

その後、たくさんの質問が来ておりますけれども、時間を見ながら、フロアから直接質問をいただく。あるいは、この中からどうしてもこれにもう1問、答えたいというようなことがございましたら答えていただくという形で進めていきたいと思います。

最初に堀毛先生から、それぞれ、お互いの研究を比較しながら、お互いの研究するポジティビティというのが、ほかの先生方のポジティビティが自分の研究に取り込めるのかということが大きな共通するご質問であったかと思います。

プラスして、それぞれの先生方にご質問がありますが、堀毛先生からの言葉もありましたが、その中ですべてに答えていただくというのは、なかなか難しいかと思うので、今、お答えいただける、あるいは、うまくこの場でまとめていただけたところを、焦点を絞った形で答えいただければと思います。

堀毛先生のご質問からということで、竹橋さんから。○竹橋 貴重なご意見、有り難うございます。発表者ごとにポジティビティの捉え方が異なるという指摘は、その通りであると考えます。今回、私が扱ったポジティビティは、堀毛先生からご指摘いただきましたように、「目標達成を通じ、良い人生を切り開いていく」という側面であると思います。

他の先生方のポジティビティの捉え方にはそれぞれ異なる点もあると思いますが、「良い人生を築いていく」という人生の目的に根差している点では共通性があるように感じました。もしかしたら、抽象性の高い視点において共通しているところが、鍵になるのかもしれません。

また、制御焦点という視点は、個人レベルでの目標追求だけではなく、人間関係やチームという集団レベルでの問題を考える上でも、有用な理論的枠組みであることが明らかにされています。例えば、感謝をどのように伝えるかを考える時に、もしかしたら促進焦点

的な人に対しては促進焦点的なメッセージを伝えた方が良いということがあるかもしれません。このように、他の先生方の研究を、自分の理論的な枠組みでどのように捉えることができるかについて詰めていけば、研究間の共通性が明らかになってくるのではないかと思います。

○戸梶 ポジティビティということですが、ポジティブな人生」ということで、仕事をする、働くということ自体が多分、われわれにとって非常に重要なもので、40年ぐらいは大体仕事に携わる方が多いわけですが、もちろん、定年がなければずっと働き続けるわけですが。そういう意味では、その働くことというのは非常に人生にとって大きな意味を持っている。

仕事に対して動機づけを持ってもら。基本的には仕事の継続ということで、最初に言いましたけど、転職ももちろん全然かまわないと思います。食べていくためにはやっぱり仕事は必要なので、それは続けていくことが必要だと思います。さらに、続けていくことで、多分、本人の中での選択肢が増えていくと思いますので、そのほうが望ましいのではないかと考えています。

あと、フロアからの質問でもあったのですが、感動をどのようにとらえたいのかということですが、職場の文脈に限定していますので、感動そのものは嬉しくても感動するのですが、悲しくても感動するという、ちょっとややこしいものですが、職場で悲しくて感動するというのは多分あまりないと思うので、基本的には何かを達成するとか、あるいは、人との結びつきを強く感じるとか、ああ、自分はそういうふうに関心されているのだなというような、そういうふうなことでおそらく感動すると思うのです。基本的には、何か良いことがあって、それに対して強く心を突き動かされるっていう、その状態が感動ではないかなと考えています。

感動そのものは、これも別の方の質問と絡めますけれども、動機づけが高まるだけでは……。動機づけが高まるということに結びつく場合もあるのですが、それ以外のパターンもあります。何かに気づきがあったときも、「あつ、そうか」ということで感動を覚えるということもある。

あとは、感動することで人間関係が修復されるとい

うことですかね、自分自身が砕かれて、その、他者を受け入れる。例えば、ずっと絶対に許せないとか。例えば、親子関係などありますけれども、色々そういうのがあり、確執があるかもしれませんが、実は自分は愛されていたのだということが分かって、その固くなった心が溶けるとか、そういう効果も見られます。

では、どの効果が出るのかというと、それはその人が何を背負っているかによって変わります。種々の調査をしていますけれども、例えば同じ映画を観て感動したと言っても、どこに感動したかというところまで聞いていないので、もしかすると違うポイントで感動しているのかも分かりません。効果が違ってくるということがあります。

僕は、感動研究をしていたときに、実は、これ、マインド・コントロールと結びついてくるのではないかなという懸念もありましたが。でも、そのゴールが違うということが分かったのでもちっと安心して、それぞれが背負っているものに対しての何らかの答えを、あるいはヒントを出してくれるようなことにつながる人が多いということで、それが感動の優れた部分かなと思います。

ただ、感動の定義というのは、毎回聞かれるのですが、本当に非常に難しく、うまく説明しにくいのです。調査でも感動ということを知っているのですが、例えば、「何かうれしいことは？」とか、「悲しいことは？」とか、さっきの「感謝したことは？」ってありましたけども、感動ということに関しても皆さんが知らない言葉ではなく、それぞれが感動ということに関して意味を持つてと思うので、それをあえて四角四面の定義でくくらずに、「皆さんが感動と思うこと」ということで、一応、尋ねています。もしかすると、全然違う、分散の大きなものが得られているのかも分かりませんが、それほど大きく答えがぶれるということはないので、今のスタンスでとりあえずは続けています。

それから性差の話がありましたが、これは非常に難しく、文化的というか、ジェンダーのほうの影響なのかなというふうには考えています。厳密なところは正直分らないです。

個人の感動と組織の感動という話がありましたが、仕事に関しては、個人でやる仕事と、チームでやる仕事とか、その部署がでやるとか、いろんなレベルがあると思います。もちろんチームとか、その部署で何か一つのことをテーマに持ってやるという場合には、お互いに感動を共有できてという現象が当然起きると思います。その個人というレベルで考えてもいいですし、組織でもいいですけど、組織が一体となることで、多分一つの感動というものが共有されるので、そういう

形の職場での感動というものももちろんあると思います。プロジェクトを経験したという方ももちろんいますので、そういうものもありだと思います。

○相川 堀毛先生の最初のご指摘は、それぞれの研究が目指すポジティビティはあるかということだと思います。私の場合、研究対象が「感謝」ですので、堀毛先生も示してくださったように、私の場合でしたら、感謝することです。そして、安定した人間関係を持つことが、私が想定しているポジティビティです。

それからお二人の研究と私の研究で、「お互いにそのポジティビティを自分の研究に取り込めるか？」という堀毛先生のお尋ねがありました。竹橋先生のお話に、目標達成という考えが出てきましたが、目標達成したそのときに「目標達成できて良かったな」と感謝の気持ちが生じるかもしれません。それから、戸梶先生のテーマは感動ですから、感動と感謝は近い概念です。感動しつつ感謝するということが起こり得ると思いますので、取り込めるという気はします。が、具体的にどう取り込めるかというのは、今日まで考えておりませんでしたので、これから考えたいと思います。

○進行(角山) ありがとうございます。

今、それぞれのお三方のコメントに対して、堀毛先生、何かコメントございましたら。

○堀毛 ありがとうございます。

○進行(角山) よろしいでしょうか。

フロアからのご質問の前に、今、それぞれの先生方のお手元に届いておりますご質問の中からとりあえず一つ、これは答えておきたいというものにつきまして、まずお答え、コメントをいただきたいと思いますが、竹橋先生からでよろしいでしょうか。

○竹橋 全てのご質問にお答えしたいところですが、ここでは「企業では目標を上司から与えられることも多いのですが、目標を自分で設定する場合と他者から与えられる場合の効果の違いについて、心理学で何か知見がありますか」というご質問についてお答えしようと思います。この質問を取り上げた理由ですが、数多くの実証的な研究が行われ、確かなことが分かっているからです。

目標設定理論によれば、他人から与えられた目標と自分が立てた目標では、どちらもモチベーションの違いが見られないとされます。モチベーションを左右するのは、その目標を自分のものとして受容できているかどうかという点であることが明らかにされています。つまり、他人から与えられた目標であっても、自分にとって重要であるということに気づくことさえできれば、自分が立てた目標と同じように努力できることが示唆されています。ただし、自分が設定した目標は、その

意義に気づきやすい可能性がありますので、現実場面ではモチベーションが高くなりやすいケースが多く映るかもしれません。

○戸梶 先ほど結構絡めて回答したのですが、違う質問にお答えしようと思います。

その組織の側からいろんなことをして、その動機づけを若者が高めるために、いろんなことをしてあげればしてあげるほど、そういう人たちというのは、何か甘やかされて駄目になってしまうのではないかという質問がありました。

私が考えているのは、「してあげてる風」にしない。要は、教育もそうなのですが、実は先生はいろいろ考えていて、学生にその機会を与えているわけです。こちらは機会を提供するだけの形をとるのですが、その中でいろんなフォローをする。まず機会がないと、そういうことを学習することはできないと思うので、そういう機会を与えるということと、基本的には本人の自主性を促す必要がありますので、その職業発達をまわりが支援するという、そういうニュアンスで考えています。

学会などで発表するときは、「動機づけ向上のためのシナリオ作成」などというタイトルで発表しています。何のシナリオだろうと考えられると思うのですが、そういうシチュエーションをつくって、シナリオをつくって、演じさせるわけです。それを分からないように、あたかも自主的に本人が動いていて何とかなったという形をとることで、本人がそのやる気になってくれるのではないかと私的には考えていて、それを本当はどこか協力していただけたところがあれば実証したいと考えています。

○相川 堀毛先生からも、人への感謝とさまざまな存在への感謝は、どう区別されるのだろうかというご質問をいただきました。またフロアの方からも、感謝の定義は何なのかということに絡めて、「きょうの発表は、人に対して行う感謝感情に限定していたが、私が日々抱いている感謝は、きょうを無事に終えられたこと、生かされていることに対してです」というご指摘をいただきました。あるいは、「何について感謝するかによって、そのあとの行動が、全然違うのではないか」というご指摘もいただいております。

私も当然、感謝の研究を始めるときに悩みました。そのうえで、感謝について学術的な定義をあえて厳密にはしておりません。これは、先ほど戸梶先生が、感動についてあまり定義していないとおっしゃいましたが、似たような考え方です。実は、いろいろ定義してみますが、うまく定義ができていません。

その定義と関わって、先ほどからご指摘いただい

ているように、人への感謝と、存在への感謝、運命の感謝、神への感謝、きょうを無事に終えられて良かったというときの感謝は違うという点については、違うからこそ、私としては人への感謝に絞って、今は研究を進めています。

また「存在への感謝」というのは、もちろん感謝という概念でもいいのですが、本当は違う言葉が適切なのではないかと思っています。例えば、宗教心とか、信心です。あるいは畏敬という言葉がありますが、このような概念でもいいのに、それが感謝という言葉で表現されていると思っています。ただし、間違いなく、私自身も「きょうが無事に終わって良かったな。何かに感謝したい」という気持ちが生じますので、そういう感謝をどうするか明確にできずに困っています。だからこそ、最初に言いましたように、きょうの話は、人間関係の中での感謝に限定したものであるということ、聞いていただければと思います。

○進行(角山) ありがとうございます。

今、堀毛先生からのコメントに対する、それぞれのお立場、それからフロアからのご質問の中から選んでお答えいただきました。

ここに出したけれども、取り上げてもらえなかった。どうしてもこれは聞いてみたい。あるいは、それぞれの先生方がお答えになった内容について、もう少し聞いてみたいというようなことがございましたら、どうぞ遠慮なく挙手をしてください。時間の関係もありますので、ご所属、お名前、それと、ご質問はなるべく簡潔にお願いしたいと思います。

○質問者(3) 相川先生に質問させていただきます。幸福感が他者からのサポート提供を受けるということですべて研究なされていると思いますが、私の質問は、180度ひっくり返しましてね、他者へサポート提供することが人間関係の喜びだと私は思っておりますが。

その際に「お裾分け」という言葉も出てきましたが、お裾分けというのは、例えば、蜜柑がたくさんもらって嬉しい。それを別の人に差し上げる。感謝ということは、もともと誰かに何かしてもらって嬉しいので、その人に何か返してもいいのだけど、別の人に返していく。それを喜びとしていく。それは別に社会で連鎖していき、向社会活動という言葉で書かれていましたけど、それが社会へ連鎖していき、人間関係が良くなる私は考えています。先生のご意見をお聞かせください。

○相川 ソーシャルサポートを提供すること自体が幸せになるのではないかとご指摘でした。

私もまったくそのとおりだと思います。そのとおりですけれども、私の研究は、感謝をする人間の立場から

進めていくので、ソーシャル・サポートのことについても、ソーシャル・サポートを得られる喜びに焦点を絞っていました。ですから、先生がおっしゃるとおりだとは思いますが、研究を進めていくうえで、サポートの提供を受けるときに限定しています。

また、感謝の研究においてソーシャル・サポートという概念がキーワードだと思っていますが、大事なものは、「ソーシャル・サポートがある」とか「ない」とか、あるいは、今、先生が出した「お裾分けがある」、「ない」ということが大事なのではなくて、「ソーシャル・サポートのやり取りがあるネットワークの中に自分がいる」という感覚が大事だと思っています。

○質問者(3) ソーシャル・サポートの中に入っているって大事だと思います。やっぱり、それをしたいという意識があるということが大事なかと私は思います。

○質問者(4) 相川先生におうかがいしたいのです。

感謝行動をスキル化することによって生じるネガティブ感の側面があるかと思うのですが、そこに関してはどのようにお考えかということ、感謝を適切に表現するということで、人間関係が満足するというのはすごくポジティブな側面だと思うのですが、それによって、表面的な感謝の仕方というか、スキルを用いて感謝をすることで、悪用されるのではないですけど、そういったネガティブな側面についてどのようにお考えか、少しおうかがいしたいのです。

○相川 「感謝」に「スキル」を付けて「感謝スキル」と言い出すと当然、そういう反論が出てくると思います。そもそも一般のソーシャルスキルの研究をしていても、そういう反論が出てきました。「スキルは表面的なのではないか」とか、「心は要らないのか」とか、そういう反論です。

「ネガティブなことが心配だ」というご指摘だと思いますが、「感謝の感情があるのにそれを表現しないのは良くない。それこそネガティブだ」というのが私の大前提です。そして「感謝感情を表現するために感謝スキルが必要である」、つまり「感謝感情と感謝行動をつなぐためにスキルが必要である」というのが私の立場です。

議論を活発にする際には、私はあえて「感謝スキルを教えてネガティブなことは何もない」と言い張りますが、現実には、感謝行動が「技術的にやってる」、「表面的にやってる」と見えてしまえば、本当の心や気持ち、つまり感謝感情は伝わりません。伝わらないどころか、感謝感情が疑われてしまい、ネガティブな影響が出てくると思います。しかしこれは、感謝スキルがうまく実行されていないからであり、感謝スキル自体の問題ではないというのが私の考えです。

もう一度言うと、感謝スキルを教えて、ネガティブなことはないというのが私の考えです。これについて、もちろん反論があるかとは思いますが。

○進行(角山) ほかにはいかがでしょう。堀毛先生からのコメントもございましたけれども、堀毛先生のコメントに対するご質問なども含めて、どうぞ遠慮なくお手を挙げていただければと思います。

○質問者(上出) 堀毛先生に質問させていただきたいのですが、10年くらい前、人間の適応を包括する概念として **well-being** が出てきたように、私は理解していたのですが、今日の先生のお話を聞いて、あらためて、今、**well-being** というものがまた細分化されているような気がするのです。それは何故ですか。

○堀毛 いつも質問をありがとうございます。(笑)

この先どうなっていくか分かりませんが、僕らとしては、文化の多様性みたいなものをもう少しきちんと考えながらやっていかないと、そのへんの答えが出てこないのではないかと。今やられているのもアメリカと日本の比較ですよ。でも、イスラムなどに行くと、また全然違う。実際に少し研究を始めているところなのですけども、感覚として違うなというところを感じるところが多いのです。

そうすると、その **well-being** 自体を全体的に非常に包括的な概念として位置づけることが、果たして可能なのかということも出てくるわけですね。そこが不可能ということになると、これは研究者としてどういう話もならない。

今の段階でできることは、いろいろな指標をとりながらその関連性を検討して、新しい文化にそれが果たして該当するものなのかと、包括的にできるだけアプローチしていくということが大事ではないかと考えていますが、それでよろしいでしょうか。

○質問者(5) どうもありがとうございました。

○進行(角山) ほかに、いかがでしょうか。もう少し時間を取りたいと思います。大坊先生。

○大坊 今日はどうもありがとうございました。本学の大坊です。私がなかなか自分自身で答えられないことをお聞きしたいというところなのです。

well-being とか、ポジティブな人生を考えるというときには、当然、その前提に価値観がかかわってきます。今日は何だともそれについては直接触れられなかったのです。さきほど、堀毛先生がおっしゃられたように、文化や宗教から見ていくと随分明らかに違うものがあると思われれます。これはレベルだと思うのです。どのレベルで捉えるかによってですが、価値観が作用すると思うのですが、そのことについては、どのようにそれぞれお考えになっているのでしょうか。

それから、感動も感謝もそうですが、何か伝えるという作業があるはずです。今日はそのことは特に触れられなかったもので、それについて、きっと考えられているところがあるのでしょうか、そのヒントが得られればと思ひましてご質問します。

○進行(角山) いかがでしょうか。

○竹橋 ご質問ありがとうございます。どのような価値があるかということなのですが、非常に単純に答えようとすると、達成することは良いことだという価値があると回答したいところなのですが、実は、僕、そうではないと思っています。

目標追求の研究で、2000 年ぐらいから、諦めることも実は適応的であるという議論があります。つまり、何でもかんでもやるというよりは、自分の人生にとって、ある意味、その自分の真の人生を生きるために不要なものは別にやらなくてもいい。それを諦めることで、自分の人生を新しく見出すということもあるだろうという議論もあります。

だから、その自分の人生というのをやっていく上で、自分が本当に必要だと思うことをやれるということが、僕はいいと思える価値かなと考えています。

回りくどい言い方になってしまうのですが、ただ単に達成すれば良いっていうよりは、もう少し自分の人生と照らし合わせて何が必要かというようなことが大事ではないかなと思います。

○戸梶 私も、人間みんながという、そういう発想はちょっとしてなかったのです。労働価値観ということで述べたのですが、なぜ働くのか、何のために働くのかということについて、縦断的なデータはなく、横断的なデータですけれども、やっぱり若い頃は、どうしても食うためなのです。お金を稼がないといけないという、そういう人が圧倒的に多いですね。

ですが、マズローの欲求階層説ではないですけども、だんだんと年齢を重ねていくにつれて、何のために働くのかということの意味が変わってくるのです。自分の成長のためとか、世の中のためとか、だんだんこう変わっていく、そういう流れは見えています。

要は、仕事も自分のためだったのが、家族のためになったり、世の中のためになったり、社会のためになったりというように、だんだん広がりをもっていく。そういう発達の軸を入れると、そういう変化が出てきますので、捉え方の一時点を、特に若いところにフォーカスしたので、どうしてもなかなかそういうところにかからないのですが、そういう感じで見えています。

○大坊 若い人は、食うためと言われたのですが、それはもちろん、本当に食事するという意味ならいいのですが。最近は定職に就かない、ニートとか、あるいは

は、定職に就きたくないという傾向があるので、最近では変わってきていますね。趣味的なレベルの仕事を目指す人が増えていると感じています。

○戸梶 そうですね。はい。

○相川 私は価値観というのは、あんまり考えていなかったのですが、人間関係至上主義のようなものが私の中にあります。「私たちがなぜ生きているのか」とか、「なぜ生まれてきたのか」とか、考えていくと、結局、人間関係だろうと思っております。親子関係から始まり、いろいろな人間関係がありますが、私の中では人間関係あるいは関係性と言うのでしょうか、それが最も価値が高いものであり、それを目指すことが、結局はわれわれの幸せにつながるというのが大きな価値観として私の研究のバックにあります。

それからもう一つ、大坊先生からご指摘があったのは、感謝を伝える作業についてどうかということでした。それこそが私が言いたい感謝スキルの話です。つまり、いくら感謝していてもそれを伝えないと人間関係というものは形成できません。Aさん、Bさん、お互いに感謝しているのに、それがうまく伝わらなければ、二人の関係は深まらないけれど、ちゃんと感謝の思いが伝われば、関係性ができたり、深まったりするということです。あるいは、今日の話で言えば、それがソーシャル・サポートの促進につながります。だからこそ、どう伝えるかということが本当はすごく大事なのだと思っています。だからこそ、感謝スキルが必要だと思っています。

今日のデータでは、しっかり示せませんでしたけど、小学生はいろいろなことに感謝しているのです。しかし、それが表現できていない。特に男の子が下手です。その男の子たちに感謝スキルを教えて、上手に感謝ができるようになると、その男の子たちの学校適応が良くなりましたし、まわりからも受け入れられるようになりました。先生からの評価も高まるという結果が出ていますので、やはり「感謝の気持ちをはっきり表現するか」ということはとても大事だと思っています。

○大坊 感謝を伝えるには、いろんなバリエーションがあると思います。確かに、端から見ていて何か助けてもらったから「ありがとう」と言うのは分かりやすいです。そう言わないでする「感謝」ということもあるのではないかと思います。

○相川 フロアの方からも、「感謝スキルの具体例をいくつか挙げろ」というコメントがありました。ソーシャルスキル・トレーニングという枠組みですと、言葉のスキルと行動のスキルに分けます。

言葉で特に大事なのは、相手がしてくれたことが自分にとってどれほど肯定的な結果をもたらしたのか、

それを口に出すというのが一つ、ポイントになっています。つまり、「あなたがこうしてくれたから私はこうなった」という、「こうなった」のポジティブな結果をちゃんと相手に言うというのが一つのポイントです。

もう一つの言葉のポイントは、感情を表現することです。「うれしかった」などと言うことです。あるいは、「感動した」でもいいかもしれません。そういう言葉を一つ入れるというのが、バーバルの面のスキルです。

ノンバーバルは、一般的に言われているように、「ちゃんと相手に近づきましょう」とか、「声が聞こえるように言わないと駄目です」とか、「目を見ましょう」とか、常識的なところですが、そのノンバーバルの面も細かく、ステップ・バイ・ステップでトレーニングするというやり方をとっています。

ただし具体的なスキルの、こういうやり方をとると必ずうまくいくというような正解はありません。多分、スキル・トレーニングへの誤解だと思うのですが、感謝スキルのトレーニングというと、何かマニュアル的に、「こうして、こうして、これを言えば全部ちゃんと伝わります」という答えが用意されていて、それをパッケージとして教えるという発想が強いですが、そういう正解はないのです。人によって、状況によって必要なスキルは違うということになると思います。

これが先ほどご質問いただいた、「感謝スキルを教える否定的な側面はないのか？」ということへの一つの答えにもなってくると思います。

○進行(角山) はい。ありがとうございます。

時間もだいぶ過ぎておりますが、最後に、もし、どんなかありましたら一つだけ。

○質問者(3) 今の相川先生の感謝のところ、私、感謝スキルというのは難しいし、そう簡単にできるものではないという話だったと思いますけど、私もそう思います。感謝って難しい。

私が思うのは何かしてもらってうれしいという気持ちがありますよね。その気持ちを相手にお裾分けするという言い方、私は好きなんですけど。で、そのときに、相手にソーシャルサポートを与えるというような、言葉で、相手に「ありがとう」でも何でもいいのですけど。

ただ、もらったからこれは返答しなくてはいけないではなくて、喜びがあった。その喜びを相手に、ソーシャルサポートとしてまたさらに与えたいという気持ちでやるというのかな、ソーシャルサポートを受ける喜びではなくて、提供する喜びって、私、言いたいのです。そういう気持ちで「ありがとう」なり言えば、やっぱり相手に伝わると私は思うのです。

○質問者(3) さらに、最後に相川先生に提案なので

すが、今回の研究、これ、期間が4ヶ月だし、多分、準備考えたら1年とか、あるいは、人数も150人以上かかっていますね。この研究、大変だと私は思います。で、私の提案ですが、ソーシャルサポートを受ける喜びというのをひっくり返して、こういう研究をもう一回やっていただいたら、何か得られるのではないかと思います。

○質問者(3) 私は、やりたいことがいっぱいあって。相川先生にこれ、ひっくり返したのもう一回。この研究、大変だったと、私思います。だからやっていただけたらと思いますので提案です。

○進行(角山) はい。どうもありがとうございました。

よろしいでしょうか。

私自身は、ずっとワークモチベーションの研究を若いころからやっております、先ほどから名前が出ているVroomとか、それからLawlerの期待理論ですね。それからLockeとLathamの目標設定理論などもずっと研究してきております。

最近、Seligmanの研究で、楽観主義の人たちが非常にいろんなパフォーマンスがいいというのを、それは日本でどうだろうということで、日本の保険の営業員に、楽観主義の人たちの営業員の営業成績を調べてみたら、本当に、悲観主義の人よりも非常に明らかにいいのです。

そんな研究をやっているうちに、やはりwell-being、あるいは、ポジティブであることが非常にモチベーションに関係してくるのだなということを最近感じています。そういう意味では、本日の研究、いろいろおうかがいしまして、そのモチベーションという研究自身が、非常にどんどん地平が開けてきている、新しい展開がどんどん進んでいる、そういう印象を受けました。

今日は、竹橋先生は理論的な部分です。それから戸梶先生が現場でのご研究ということ。それから相川先生がさらに幼稚園、小学校の現場での、教育の側面からの研究ということで、非常にポジティブであること、well-beingとは何なのか。あるいは、感謝を含めてモチベーションということに絡めて大変有意義な発表をしていただきました。

たくさんの皆さんにお集まりいただきまして、皆さんもおそらく研究を聞いて感動された方もいらっしゃるでしょうし、「大変、今日は良かった。感謝したい」という気持ちをお持ちになった方もたくさんいらっしゃるかと思います。

第57回の社会心理学会の公開シンポジウムに、これだけたくさんの方にお集まりいただきまして、私ども、今日8名の準備委員を代表いたしまして皆様方に深く感謝したいと思います。これはスキルではなく、心の

中から生まれた感謝であります。

一応、これでおしまいにしたいと思います。今日は長い時間、お付き合いいただきまして本当にありがとうございました。また、3 人の話題提供の先生、それから堀毛先生、もう一度、4 人の先生方に皆様方の拍手をいただければと思います。よろしくお願いします。今日はありがとうございました。

それではこれで終了といたします。どうも皆様方、ありがとうございました。

日本社会心理学会 第 57 回 公開シンポジウム

「モチベーションはポジティブな人生を築く」

日時:2013 年 5 月 25 日(土) 13 時～16 時 30 分

会場:東京未来大学 B 棟 422 教室

注) 質問者で名前が記載されている方については、
本人の承諾を得ています。

「公認モチベーション・マネジャー」資格 Advanced テキスト発刊にあたって

佐久間俊和(東京未来大学モチベーション行動科学部教授、一般社団法人モチベーション・マネジメント協会事務局長)

2013 年 12 月 24 日、「公認モチベーション・マネジャー」資格 Advanced テキストが発刊された。これは一般社団法人モチベーション・マネジメント協会が認定する3つの資格、「Basic 資格」「Advanced 資格」「Professional 資格」の中で2番目のリリースとなる「Advanced 資格」のテキストである。



「Advanced 資格」は管理職の方を主な対象とし、部下のモチベーションアップを実現する実践スキルを身に付けることを主な目的としている。

テキストは管理職の方が直面する悩ましい問題を 12 のケースとして紹介し、その悩ましい問題に対して、主人公が実践的なアドバイスをするストーリー仕立てになっている。12 のケースの後には、実践的なアドバイスがどのような理論的背景を持っているかを解説している。たいへん読みやすく構成されており、資格のテキストというよりは一般のビジネス書として読むことができるため、資格に興味がない管理職の方にとっても有益な書籍となっている。

この Advanced テキストに先立って、2012 年 10 月には Basic テキストが発刊になっており、2013 年 3 月には第1回、2013 年 11 月には第2回の Basic 資格認定試験が実施されている。2回の認定試験を終えて、団体受験を含む Basic 資格の有資格者は 1,067 名(一般合格率 72.2%)となり、テキスト発刊からわずか1年と少しで 1,000 名を超える有資格者が誕生している。

Basic 資格認定試験合格者を対象とした「この資

格を今後どのように活かしたいか」というアンケートからは、3つのタイプの合格者像が見えてくる。1つ目のタイプは「自分自身のモチベーションアップに役立てたい」というコメントに代表される自己のモチベーションをマネジメントする力を高めたいと考えている方である。2つ目のタイプは、中小企業診断士や人事系コンサルタント、人事部門で働く会社員の方で、「コンサルティング業務に活かしたい」「社員研修や社員面談に活用したい」といったコメントがある。そして最も多い3つ目のタイプが現役の管理職で、「部下育成に活用したい」「チーム運営に活かしたい」「マネジメント全般に活かしたい」といったコメントがみられ、特に「部下育成」というキーワードがコメントには頻出している。

この Basic 資格の合格者像からは、Advanced 資格が多くの方から待望されていた資格と言える。実際に資格に関する問い合わせは Advanced 資格に関する問い合わせが最も多い。

この度のテキスト発刊を受け、2014 年 5 月及び 6 月には資格認定講座が、2014 年 7 月には第1回 Advanced 資格認定試験が実施予定である。

待望の Advanced 資格のリリースが「公認モチベーション・マネジャー資格を広めることを通し、モチベーションの社会的重要性を高め、個人に気づき・キッカケを提供し、働きがい・生きがいのある世の中づくりに貢献する」という、一般社団法人モチベーション・マネジメント協会の目的を実現する大きな一歩となることを期待している。

活動報告

モチベーション研究所のこれまでの活動を紹介します。

2011 年 6 月 18 日

公開シンポジウム開催

テーマ:「学ぶ意欲、働く意欲、明日への意欲」

市川伸一 教授／東京大学大学院教育学研究科、金井壽宏 教授／神戸大学大学院経営学研究科、大坊郁夫 教授／大阪大学大学院人間科学研究科、小笹芳央 社長／株式会社リンクアンドモチベーションをパネリストに迎え、司会・進行／角山 剛 現東京未来大学教授・同モチベーション研究所所長の基、日経ホールにて公開シンポジウムを開催した。

2011 年 9 月 1 日

モチベーション研究所設立

モチベーションに関する調査・研究を推進し、社会的な要請に応えるとともに、本学におけるモチベーションに関する教育・研究の充実をはかることを目的とし、研究所を設立した。

モチベーション研究所 2011 年度定時総会

モチベーション研究所の構成を確認するとともに、平成23年度業務計画について確認した。

2012 年 4 月 17 日

モチベーション研究所 2012 年度定時総会

2012 年度研究所体制を確認するとともに、2011 年度の活動報告として、公開シンポジウム開催、活動報告書第 1 号刊行について確認した。2012 年度事業予定について、足立区制 80 周年事業への協賛、活動報告書の刊行について確認した。

2012 年 6 月 13 日

東洋大学 21 世紀ヒューマン・インタラクション・センター(HIRC21) との協力協定締結

学術・研究交流に関する提携を結んだ。今後は研究機関と相互に連携し、シンポジウムや研究会、学生の教育に関する情報交換などを含め、さまざまな研究・実践活動を進めていく。

2012 年 7 月 21 日

シンポジウム

テーマ:「絆」の行動科学～幸福度を高めるモチベーションの話～

今村 亮 カタリ場事業部事業部長／NPO カタリバ、小谷 博子 准教授／東京未来大学こども心理学部、近藤 やよい 足立区長、高橋 一公教授／東京未来大学モチベーション行動科学部をパネリストに迎え、司会・進行／角山 剛 教授／東京未来大学モチベーション行

動科学部長 同モチベーション研究所長の基、東京芸術センター 21 階（天空劇場）にてシンポジウムを開催した。

2012 年 8 月 26 日

公開講座

テーマ:「高校生のための自己肯定力の醸成」

今村 亮 カタリ場事業部事業部長／NPO カタリバを講師とし、東京未来大学にて公開講座を開催した。

2012 年 9 月 15 日

公開講座

テーマ:「子育て世代のコミュニケーションスキル」

小谷 博子 准教授／東京未来大学こども心理学部を講師とし、東京未来大学にて公開講座を開催した。

2012 年 10 月 14 日

公開講座

テーマ:「高齢社会における幸福感」

高橋 一公 教授／東京未来大学モチベーション行動科学部を講師とし、東京未来大学にて公開講座を開催した。

2012 年 10 月 30 日

「公認モチベーション・マネジャー」Basic 資格のテキスト発行

一般社団法人モチベーション・マネジメント協会からの委託事業として、「公認モチベーション・マネジャー」Basic 資格のテキストを、株式会社リンクアンドモチベーション（LMI）のモチベーション研究所と共同で作成した。

2012 年 12 月 3 日

立正大学心理学研究所との協力協定締結

学術・研究交流に関する提携を結んだ。今後は研究機関と相互に連携し、シンポジウムや研究会、学生の教育に関する情報交換などを含め、さまざまな研究・実践活動を進めていく。

2013 年 1 月 15 日

モチベーション研究所 Web サイトをオープン

2013 年 1 月 26 日

モチベーション研究所フォーラム第 1 回

テーマ:モチベーション研究所フォーラム第 1 回人はなぜ働くのか

—働くことの中での well-being と仕事への動機づけ—

小野公一氏（亜細亜大学経営学部教授）を講師に迎え、東京未来大学みらいホールにてフォーラムを開催した。

2013 年 2 月 25 日

モチベーション研究第 2 号—IMSAR— 発行

シンポジウム・公開講座、各種論文、書評など、モチベーション研究に関わる内容を集め、発行した。

2013 年 4 月 25 日

リーダーズバイブル監修

よいリーダーになるためのヒントを散りばめ、高校生リーダーが直面する様々な状況をケースとして扱い、監修した。

2013 年 5 月 25 日

日本社会心理学会第 57 回公開シンポジウム開催

「モチベーションはポジティブな人生を築く」

日本社会心理学会からの依頼を受け、第 57 回公開シンポジウムを開催した。

2013 年 6 月 12 日

モチベーション研究所 2013 年度定時総会

2013 年度研究所体制を確認するとともに、2012 年度の活動報告として、東洋大 21 世紀ヒューマン・インタラクション・センター（HIRC21）との協力協定締結、立正大学心理学研究所との協力協定締結、シンポジウム開催、公開講座開催、活動報告書第 2 号刊行について確認した。また、2013 年度事業予定について、フォーラムの開催や活動報告書第 3 号刊行について確認した。

2013 年 10 月 12 日

モチベーション研究所フォーラム第 2 回

「well-being をめざし明日へのモチベーションを育むために」

テーマ：カルトとマインド・コントロールーwell-being を阻害するものー

西田公昭氏（立正大学心理学部教授）を講師に迎え、東京未来大学みらいホールにてフォーラムを開催した。

2013 年 12 月 24 日

「公認モチベーション・マネジャー」Advanced 資格のテキスト発行

一般社団法人モチベーション・マネジメント協会からの委託事業として、「人を活かし成果を上げるモチベーション・マネジメント」（「公認モチベーション・マネジャー」Advanced 資格テキスト）を、株式会社リンクアンドモチベーション（LMI）のモチベーション研究所と共同で作成した。

2014 年 2 月 22 日

モチベーション研究所フォーラム第 3 回

テーマ：災害における「喪失」と「社会」～ill-being から well-being へ～

安藤清志氏（東洋大学社会学部社会心理学科教授）を講師に迎え、東京未来大学にてフォーラムを開催した。

