



ポジティブ心理学とポジティブ組織行動論に寄与する映像教材—経営学の組織行動論に対してポジティブ心理学の応用をめざす人勢塾における教育・研究素材の充実のために—

金井, 壽宏
森永, 雄太
原, 理恵
小川, 智健
藤原, 史博

(Citation)

神戸大学経営学研究科 Discussion paper, 2009・43

(Issue Date)

2009-11

(Resource Type)

technical report

(Version)

Version of Record

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81001693>



Graduate School of
Business Administration

KOBE
UNIVERSITY



ROKKO KOBE JAPAN

2009-43

ポジティブ心理学とポジティブ組織行動論に
寄与する映像教材
——経営学の組織行動論に対して
ポジティブ心理学の応用をめざす人勢塾における
教育・研究素材の充実のために——

金井 壽宏 森永 雄太 原 理恵
小川 智健 藤原 史博

Discussion Paper Series

ポジティブ心理学とポジティブ組織行動論に寄与する映像教材
——経営学の組織行動論に対してポジティブ心理学の応用をめざす人勢塾[※]に
おける教育・研究素材の充実のために——

2009年11月12日

金井壽宏・森永雄太・原理恵・小川智健・藤原史博

<要旨>

ポジティブ心理学を組織・人事に応用するための研究会において、新規な分野であるので、いくつかの資料を用意したが、そのうちのひとつとして、ポジティブ心理学のテーマを取り上げている映画について、フォーマットを決めて解説を施した。研究会のために用意された資料ではあるが、広く公開して利用してもらうために、ディスカッション・ペーパーに登録することにした。

[※] 現代経営学研究所と神戸大学大学院経営学研究科の共催で実施された、ポジティブ心理学の経営学、とりわけ組織行動論への応用をめざした研究会の名称。詳しくは、本稿の第2節を参照。組織行動論の新展開をめざすこの人勢塾に先立って、同研究所と同研究科の共催で、管理会計や原価企画を日本のものづくりの原点を検証、構想する逸品塾（加登 豊代表）が創設されている。

<目次>¹

1. ポジティブ心理学からポジティブ組織研究、ポジティブ組織行動への道	3
2. 人勢塾について	6
3. 映像教材の選択とその解説の凡例	7
4. ポジティブ心理学を扱っている映画	8
4-1. 「34丁目の奇跡」 <1994、アメリカ>	8
4-2. 「アメリ」 <2001、フランス>	12
4-3. 「アメリカ、家族のいる風景」 <2005、アメリカ>	16
4-4. 「アメリカを売った男」 <2007、アメリカ>	24
4-5. 「コーラス」 <2004、フランス>	34
4-6. 「ティム バートンのコープスブライド」 <2005、アメリカ>	38
4-7. 「ドリームズ・カム・トルゥー」 <2006、アメリカ>	42
4-8. 「リベリオン」 <2002、アメリカ>	46
4-9. 「遠い空の向こうに」 <1999、アメリカ>	55
4-10. 「ターミナル」 <2004、アメリカ>	59
4-11. 「ビューティフル・マインド」 <2001、アメリカ>	64
4-12. 「マトリックス」 <1999、アメリカ>	70
4-13. 「十二人の怒れる男」 <1957、アメリカ>	76
付録 人勢塾のシラバス	81

¹ ディスカッション・ペーパーとしては長いので目次を付けている

1. ポジティブ心理学からポジティブ組織研究、ポジティブ組織行動への道

1998年にペンシルバニア大学のマーティン・セリグマン教授が、アメリカ心理学会会長になったときに、就任演説のなかで、ふたつのことを強調した。ひとつは、 Kosovoなどの民族紛争問題など、今日的な課題に対して心理学が十分に役立っていないことを強調し、それを是正する動きが必要であると主張した。もうひとつは、心理学は、不安、抑うつ、攻撃性などネガティブなテーマを扱いすぎてきたので、そういう流れを変えたいという主張である。第2次世界大戦の後も、人間のネガティブな面の研究がずっと続いているが、人間のもつポジティブな面の研究がそれと同じぐらいのウェイトでなされているとは言いがたい。そこで、幸せやウェル・ビーイング、楽しみやフロー経験、楽観主義や希望、（ひとの脆弱さだけでなく）ひとの強み、感謝、ひとを許すことなどの研究が今後活発になるように、ポジティブ心理学を提唱した。

セリグマン自身、無力感、悲観主義、うつ研究者であったので、ネガティブな側面の研究がいないと言っているわけではない。それは、自分の研究も含め、蓄積が豊富なので、今後は、より積極的に、人間のポジティブな側面を科学的に解明していきたいという方向性を示したのであった。

彼自身の、悲観主義の研究は、楽観主義と幸せの研究へと大きく変貌を遂げ、メイヤーソン財団の支援をえて、ペンシルバニア大学を、ポジティブ心理学の研究のセンターとするばかりでなく、ポジティブ心理学を実践に応用することを念頭においたマスター・プログラムも開発した。

セリグマンの働きかけに、賛同した、ミハイ・チクセントミハイ（楽しみとフロー経験）、エド・ディーナー（ウェル・ビーイング）、ロバート・イーモンズ（感謝）など賛同者が生まれ、古くからの盟友のクリス・ピーターソンは、セリグマンとともに、ひとの強みを測定する尺度に乗り出した。DSM-IVのような精神疾患の診断マニュアルがあるのに、ひとびとのよい点、強み、美德をフィードバックするツールがないので、それに取り組んだ。

思えば、先にも述べたとおりセリグマン自身、無力感の研究で名高い学者で、ピーターソンは共同研究者であったが、彼らは、同じ無力感でも、学習性無力感という概念を生み出した。無力感は生まれつきではなく、まずいことが生じたときに、どのような説明スタイルをもつのか、因果帰属のスタイルの違いによって、無力感や悲観主

義が生まれると考えた。学習性というところに光明があり、いつも自分がやると失敗ばかりだといっていたひとが、これは、課題がひどく難しすぎる、他の場面ではうまくいっていると説明スタイルを変えれば、学習性楽観主義も可能だ。

このように、メガティブのなかにもポジティブが潜む。その代表的テーマが、レジリアンスやリデンションで、たいへんな場面に遭遇してもそれを弾力的に跳ね返す力をひとは持つ。だから、一方で、だれもがその気になれば、前向きなテーマに、自分のテーマを転換させることが可能であり、他方で、チクセントミハイ、ディーナーやイーモンズなどは、セリグマンの動きに参集する前から、楽しみ、ウェル・ビーイング、感謝などのポジティブなテーマを扱ってきた。このように、ネガティブなテーマをうまく裏面から見て、ポジティブなテーマを発掘したり、それ以前にも蓄積がある研究者たちがいたおかげで、セリグマンの就任演説から今日に至るまで、多数の論文、ふつうの著作ばかりでなく、ハンドブックと呼ばれる大部の書籍もたくさん生まれてきた。

心理学を学ぶならポジティブに学ぶのがいいという動きから編まれたテキストも増えてきたし、ピーターソンなどこの運動の中心となるひと、定評のあるテキストを書くに至っている。

われわれがポジティブ心理学の動きを比較的早めにキャッチできたのは、この動きが経営学のなかの組織行動論（organizational behavior、別名ミクロ組織論）や組織論（organization studies、制度などのマクロレベルの議論も含む組織論）にも影響を与え始めたのが早かったからである。

なかでも、ミシガン大学と、ネブラスカ大学は、それぞれが、POS（Positive Organizational Scholarship、ポジティブ組織研究）、POB(Positive Organizational Behavior、ポジティブ組織行動論)という新たな動きが生まれ、学会発表や論文、著作が出始めた。また、ひとの強みを研究してきたドナルド・クリフトンが、世論調査のギャラップ社のリーダーになって以降、個人の強みや職場のよさなど、ポジティブな要因に注目するようになり、ポジティブ心理学のサポーターとなるばかりでなく、これを産業界に応用するうえでの推進役となった。そのパートナーとなったのがネブラスカ大学で、アメリカ経営学会の会長経験者であるフレッド・ルーサンズとリーダーシップ研究者で名高いブルース・アボリオがギャラップ社の支援によるセンターを同

大学に設立する運びとなった。アボリオが、シアトルのワシントン大学に移ったので、そこもまた、ポジティブ組織行動論のリーダーシップへの応用面で役割を果たすようになるかもしれない。

これらの事情を踏まえて、神戸大学大学院経営学研究科の組織行動論と人材マネジメント論のスタッフは、NPO 法人の現代経営学研究所と共催で、ポジティブ心理学の組織・人事への応用について、最高のゲストを招きながら、産業界でこの動きに関心をもたれるビジネスパーソンと議論する連続の研究会を設けて、それを人勢塾と名付けた。「じんせい」という読みは、「人生」とかけているが、ポジティブ心理学への思いから、長い人生とオーバーラップするキャリアをひととして勢いをもって歩む姿をイメージして、「人勢」という言葉を使うことにした。

われわれが、これを企画した段階で、この分野の第1人者である、島井哲志先生と直接接することができ、人勢塾の第1回を飾っていただいた。先生からは、ポジティブ心理学は、産業界でどのように実際に活用されるのかについての模索が肝心なので、経営学のなかの組織行動や人材マネジメントの分野で、実際に組織や人事の責任者が集まる場で、この国でも議論が始まるのがいいという激励をいただいた。また、宇野カオリさんなど、ペンシルバニア大学で修士 (master of applied positive psychology) を取得された方がおられ、すでに東京で研究会が始まっているが、いっそうの活躍が期待されている。島井先生ご自身は、セリグマンとピーターソンが中心になって開発した **Charter Strength** という240項目の尺度の日本版の作成とバリデーション調査のために、ペンシルバニア大学に長期滞在された。島井先生ご自身も、編著と単著で、それぞれポジティブ心理学をオーバービューできる書籍を2冊上梓しておられるが、我々の人勢塾第1期の活動も、小学館より書籍の形で出版される予定で、今、原稿が仕上げられつつある。

以上が、ポジティブ心理学からポジティブ組織研究、ポジティブ組織行動への道についての、おおまかな概要である。

2. 人勢塾について

ものづくりを究める逸品塾に続き、人勢塾が神戸大学経営学研究会と現代経営学研究所によって生まれた。その目的は、上記のとおり、一部の先進的な学者やプロの心理学者、先進的な実務家によって、ポジティブ心理学が徐々にこの国でも知られるようになりつつあったが、まだまだ、日本の産業社会でのプレゼンスは低い。そのために、ソリッドな研究者の立場から島井先生を招いたり、ギャロップ社からは「ストレングス・ファインダー」について詳しいフィードバックができるプロのコンサルタントに来ていただいたり、感謝というテーマについては、資生堂の新入社員研修がそのテーマで実施されたので、その当事者にゲストできてもらったり、さきにネガティブがポジティブを孕むということでレジリエンスにふれたが、このテーマでは、認知行動療法に詳しい、元オリンピック銅メダリストの田中ウルヴェ京さんに来ていただいたり、多彩な話題提供者とともに、8回のセッションを第1期で実施した。

第2期では、今、再び、人事の制度面をとりあげながら、このように厳しい時代だからこそ、いっそうポジティブな動きにつながる人事制度のあり方を議論していく。その味付けは、やはり継続してポジティブ心理学とポジティブ組織行動論でおこない、希望としては、PHRM (Positive Human Resource Management、ポジティブ人材マネジメント論) まで展開できれば、ひとりひとりの個人の問題だけでなく、制度としてもポジティブ心理学の応用を図ることになる。

人勢塾は、付録にあるシラバスが示すとおり、塾生が毎回のセッションについて、事前課題レポートをこなすだけでなく、セッションの間、ゲストと金井からのインプット、グループでのやりとりをもとに、事後課題レポートを提出する形式でおこなった。

ポジティブ心理学の応用を目指す実践的研究会で、塾生自身が前向きな気持ちになれなかったり、塾生同士が前向きな気持ちで交流することがなかったりしたら、問題である。その点、人勢塾第1期は、コーディネーターである金井、サブコーディネーターである、平野光俊（人材マネジメント）、高橋潔（産業組織心理学、組織行動論）もまた、そのポジティブな輪に入ることができた。

既述のとおり、その成果は、小学館から出版されるが、毎回の議事録を作成し、ゲストにチェックをいれてもらい、金井もまたチェックを入れている文章があるので、

書籍とは違うフレーバーがあるので、それも、ディスカッション・ペーパー・シリーズに登録できればと考えている。

3. 映像教材の選択とその解説の凡例

要旨で述べたとおり、ポジティブ心理学を組織・人事に応用するための人勢塾において、新規な分野であるので、いくつかの資料を用意したが、そのうちのひとつとして、ポジティブ心理学のテーマを取り上げている映画について、フォーマットを決めて解説を施した。研究会のために用意された資料ではあるが、広く公開して利用してもらうために、ディスカッション・ペーパーに登録することにした。

以下、ここではポジティブ心理学について学ぶ素材をふくむ映像教材として13作を選択した。選択に際しては、クリス・ピーターソンのポジティブ心理学のテキスト、もしくは、ポジティブ心理学の映画紹介をおこなった文献などを参照し、加えて映画通の同輩研究者からも助言を得て、選び出した。

なお、解説はつぎのような項目から成り立っている。

- ・ 映画タイトル
- ・ リリースの年、国
- ・ 監督、出演
- ・ ASIN コード
- ・ ポジティブ心理学のなかの関連テーマ
- ・ ストーリー
- ・ ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連
- ・ ポジティブ心理学のテーマに関連する見どころと内容、関連する理由（教訓など）
- ・ ディスカッション——映画を教材として（あるいは、研究の一環として）鑑賞したあとの議論のポイント

4. ポジティブ心理学を扱っている映画

4-1. 「34丁目の奇跡」 <1994、アメリカ>

監督:レス・メイフィールド

出演:リチャード・アッテンボロー,エリザベス・パーキンス,ディラン・マクダーモット

ASIN: B001G9ECCG



関連テーマ

- hope (希望)



ストーリー

- コールズデパートのイベント部長であるウォーカーに頼まれたクリス・クリングルスは、イベントのサンタの代役になる。彼のおかげでパレードは成功を収め、翌日以降、デパートに子ども達が押し寄せる。
- ウォーカーは、自分の娘であるスーザンにサンタはいないと教えてきたため、クリスも偽者であるといい続ける。しかし、その彼女もクリスとのふれあいの中で、徐々にサンタの存在について信じるようになっていく。
- クリスにプレゼントの希望を聞かれた彼女は父と弟と家がほしいとのべる。彼女の希望は叶うのか。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- 合併や激しい競争にさらされているデパート業界という舞台と、サンタクロースという世界中で知られているファンタジーを題材に「見えないものの存在を信じる」ということについて深く問われている。

- この点を象徴しているのが、クリスがウォーカーに語る以下のセリフである。「私は夢のシンボルだ。人生は悲痛だ。だが自分勝手な心や 憎しみを抱いても夢があればスズ食われる。もし信じる心をなくしたら、なにひとつ信じられるものがないとしたら欺瞞だらけの人生になってしまう。もし君たちが私を信じてくれたなら私にも望みがある。もしだめなら、私は終わりだ。」

- また、上記のテーマに関して法廷を舞台にストーリーが進む点も面白い工夫である。事件に巻き込まれたクリスは、審問にふされるが、自分はサンタであるというクリスの主張をめぐって審理は進む。子どもや子どもの母親の証言を引き出す弁護士側と学者や北極探検の経験のある大佐から証言を引き出した審理は裁判長の判断にゆだねられる。

- 前夜、サンタの存在を信じたくても、判事として発言するわけにはいかないという裁判長に、合衆国発行の紙幣に書かれた「in God we believe」という文字を見せ、「政府が国民の信じる心によって神の存在を認めるのと同様に信じる心によってサンタの存在を信じる」という言葉を引き出し、勝訴を獲得する点に、見えないものを信じる際の一つのアプローチが提示されている。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:40:00 ～ 00:43:00	サンタを信じる必要がないというウォーカーに、クリスは信じることの必要性、夢の必要性を熱く語る。	「私は夢のシンボルだ。人生は悲痛だ。だが自分勝手な心や 憎しみを抱いても夢があれバスす食われる。もし信じる心をなくしたら、なにひとつ信じられるものがないとしたら欺瞞だらけの人生になってしまう。もし君たちが私を信じてくれたなら私にも望みがある。もしだめなら、私は終わりだ。」	
1:31:00 ～ 1:36:00	弁護士のブライアンは紙幣の文字を見せることを通じて、サンタの存在について認める発言を裁判長から引き出す	政府が国民の信じる心によって神の存在を認めるのと同様に信じる心によってサンタの存在を信じる	



ディスカッション

- 従業員がまだ見ぬ希望を持ち続けるために組織が、あるいはリーダーがすべきこと、できることにはどのようなことがあるでしょうか。

- 組織やプロジェクトで希望を打ち砕くような意見が出始めたとき、それに対抗するためにどのような行動をとることができるでしょうか

4-2. 「アメリ」 <2001、フランス>

監督:ジャン=ピエール・ジュネ

出演:オドレイ・トウ,マチュー・カソヴィッツ,ヨランド・モロー

ASIN: B000063UPL



関連テーマ

- gratitude (感謝)



ストーリー

- 冷淡な父と神経質な母の間で育ったアメリは、教師である母に教育を受けて育った。学校にも行かず、友達と遊ぶこともなかったアメリは、空想の世界に浸ることで楽しみを見出していた。アメリは自立する日を夢見てすごすが、実家を出てカフェで働きだすようになってもあいかわらず空想の世界に浸っているのだった。
- そんなある時、アメリはアパートの壁の中から1つの箱を見つける。中から出てきたのは男の子が隠したと見られる宝物であった。その夜アメリは決意する。この宝物の持ち主を探し出すこと。探し出して届けた時にその彼が喜んでくれたら、今まで閉じこもっていたこの殻からとびだそうと。
- 翌日からアメリは古くからこの街に住む人を訪ね、40年前に同じ部屋に住んでいたブルトドーにたどり着く。アメリは、偶然を装って彼に宝物を返すが、彼が奇跡が起こったと喜んでいる様子を目の当たりにすることとなる。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- ふとしたきっかけから学校に行かず、両親の元で育ったアメリは、周りの人とうまく関係を築けずにいた。大人になった後も、空想の世界に楽しみに浸っていた彼女が、ある出来事をきっかけに「感謝される」ことの喜びを知る。

- 彼女は感謝される経験を経ていかのように述べている「突然世界と調和がとれたと感じた。すべてが完璧。柔らかな日の光空気の香り町のざわめき。人生はなんとシンプルで優しいことだろう。突然愛の衝動が体に満ち溢れた。」どちらかという文学的でハリウッド映画のようにわかりやすくは描かれていないが、橋の上を晴れやかに闊歩する彼女の表情に、その感動を読む取ることができる。

- そして彼女は、道を歩く盲人をいささか強引に手助けし、駅まで連れて行くのであった。この時の彼女の感情の高まりが、感謝されることのすばらしさ、感謝されることに目覚めることの素晴らしさを実にうまく描いていると思われる。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
----	----	----------	----------

00:14:00	宝箱を返そうと決意 し、感謝される体験を ~ したアメリは喜びを見	突然世界と調和がとれたと 感じた。すべてが完璧。柔ら かな日の光空気の香り町の
00:35:00	出す	ざわめき人生はなんとシン プルで優しいことだろう。突 然愛の衝動が体に満ち溢れ た。



ディスカッション

- 組織の中で、感謝という感情がよく見出されるのはどのような時でしょうか。
- 感謝の気持ちが伝わりやすい組織や職場というのはあるのでしょうか。
- どのような要因が職場をそうさせるのでしょうか。
- 感謝の気持ちが職場で共有されるような施策や取り組みなどがあれば、どのようなものか共有してください。

4-3. 「アメリカ、家族のいる風景」 <2005、アメリカ>

出演: サム・シェパード, ジェシカ・ラング, サラ・ポーリー, ティム・ロス, ガブリエル・マン

監督: ヴィム・ヴェンダース

ASIN: B000G1VJZI

Howard(主人公) Doreen(アールの母) Earl(Howard・Doreenの息子)
Sky(Howardの息子)



関連テーマ

- social intelligence (emotional, personal intelligence)

社会的知性 (感情的、個人的知性)



ストーリー

- 場所はユタ州モアブ。Howard・Spenceはここで西部劇の映画を撮影していた。以前にあった名声はすでに遠くへと消えてしまい、今では役者として落ちぶれてしまっていた。そんな中、彼は突然に撮影現場から逃亡する。途中で自らが身に付けていたカウボーイの衣装を牧場の老人の粗末な労働着と取替え、自らの人生を捨て去るようにキャッシュカードも駅のゴミ箱に捨て、彼は母が住んでいるネバダ州エルコへと向かう。
- 30年ぶりの母との再会。そこで彼は驚くべきことを知らされる。母は20年前にHowardの子供を妊娠しているという女性からの電話を受けており、彼が家族で暮らしていると思っていたのだ。それは彼をスターダムに押し上げたデビュー作を撮影した地でのことだと思ったHowardは、モンタナ州ビュートへと向かう。そこで彼は自分が知らなかった真実へと出会うことになる。

- 一方、彼が逃走したことで混乱に陥った撮影現場では、映画が完成しなければ大損害を被る保険会社が私立探偵を雇い、ハードの追跡を開始していた。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- ハワードという主人公と近親他者とのかかわりを通して、emotional intelligence や social intelligence が次第に芽生え、開花していく過程をとらえる。
- そうした emotional intelligence や social intelligence の発展によって、個人の振る舞いや考え方がどのように変化するのかについて触れる。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:11:22 ~	母との電話	<ul style="list-style-type: none"> ・ハード？ハード、あなた？元気にしてる？ ・ああ、元気だよ。 	知性だけでは語りきれない、親子愛
00:13:28		<ul style="list-style-type: none"> ・遠くからかけてるの？ ・そうでもないよ。ユタだ。ネバダとの州境。 ・映画の仕事をはじめてから、そんなに近くに来たことなかったわね。 	

・うん。あのさ、母さん。そっちへ行って2、3日泊ってもいいかな？

00:19:18 母との再
~ 会

母と再会し、
・母さん。

知性だけでは語りきれない、親子愛

00:20:30

・ハワード。あなた、なんて変わっちゃったのかしらね。本当にそう？

・ああ、おれだよ。

・荷物はそれだけ？

・身軽なんだよ。(生家の)牧場は売ったの？

・お父さんが亡くなった時にやむなくね。もう引っ越して10年になるわよ。

00:23:34 ハワード
~ への心配

・さて、いったいどんな問題を抱えてるの？

・問題？特には、ないよ。金の借りは、多少は。

母がハワードのゴシップを心配している場面

00:25:57

・そうじゃないの。うちを出て30年以上も音信不通だった男が、突然母親を訪ねてきたのよ。問題があるにきまつてる。

・雑誌に書いてあること、あれ、全部本当なの？

・どんなこと？

・どんなって、ほら、あれよ。お酒がらみのこと。

・雑誌はゴシップを書きたがるから。いや、あんなバカげたこと、おれは全然やってないよ。

で、ハワードを注視する客に対し、ハワードが感情をあらわにする。

	<ul style="list-style-type: none"> ・もしあんなことしてたのなら、気分が落ち込んでも仕方ないわ。 ・…、何じろじろ見てんだ!!行こう母さん。こんなところ。 ・…息子が失礼なことを。許して頂戴。ずっと離れるとあんな風になっちゃうのね。 	
00:32:00 無法者 ~	<ul style="list-style-type: none"> ・何でおれを付け回すんだ!! ・同級生だ、59年卒の。覚えてないのか? 	<p>飲酒しているとはいえ、ワードは学生時代の同級生につかみかかったり、ゲーム機を壊すほどにパンチするなどアウトローぶりを発揮する。</p>
00:38:40	<ul style="list-style-type: none"> ・そんな昔のことはとうに忘れたんだよ!! <p>ゲーム機を前にして</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人生の闘いだって? やってやろうじゃないか、バン、バン、バン。 <p>—警官に取り押さえられる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・おれのことを知らないのか!俳優だ!おれはこの生まれだぞ! 	
00:40:30 子の存在 ~	<ul style="list-style-type: none"> ・そういえばあなた、家族の写真とか持ってないの? 	<p>突然に子の存在を聞いたワードだが、受け入れきれずに現実から逃れようとする。しかし意を決して、思い当たる女性と子をさがしにモンタナへ出かけ</p>
0:42:07	<ul style="list-style-type: none"> ・何?俺の家族? ・そうよ。話してくれないけど。私の孫。いるって聞いたもの。かわいそうな母親から。 ・子どもだって!? 	

		<ul style="list-style-type: none"> ・まさかその子、養子に出したりなんてしてないわよね? ・…、子どもなんて知らんよ。 ・知らない? とんでもないろくでなしね、ワード。女の人が電話してきたの。昔よ。確かあなたがモンタナで西部劇の大作を撮り終えたころ。「あなたの子を身ごもってる」って。 ・その女は誰だ? ・知らないわよ。相手はあなたよ。 ・おれは誰も妊娠させてないって! ・でもあなただって言ってた。確信があったみたい。 ・なぜ、母さんに? ・あなたに連絡がつくかって。だけどそのあと一度も会えなかった。完全に音信不通で。モンタナのどこかの町からかけてきたの。それだけは覚えてる。 ・モンタナ…。…、おれ、ちょっと横になるよ。 ・ふう。 	る。
00:58:00	息子の母 親と再開 ~	<ul style="list-style-type: none"> ・えらく時間がかかったわね。今までずっとどこに? あなたをずいぶん探したわ。ここへは何しに? 	息子とようやく再開したものの、因縁をつけられたと勘違いしたアールは父親であるワードに食ってかか
01:03:31	息子と再 会	<ul style="list-style-type: none"> ・いや、ちょっと寄っただけ。思い出に浸りたくてね。 ・息子を探してるのなら…、彼がそう。目の前の 	

	彼。	る。ハワードは、アールに感じる自分と重なる部分を見、恐怖を感じる。
01:07:17		
～	・タベ、アールと話したの？	
01:10:27	・アールっていうのか？	
	・なぜ戻ってきたの？知ってたんでしょ？私が子を産んだって。	
	・いや、さっき、聞いたばかりだ。母に。あの子の目を見てると、おれと似てるって感じる。向こうもそう思ってるみたいでさ。ただ、無条件に怖い。	
01:12:38	アール、母	ハワードが父親
～	のものと 詰め寄る	であることを信 じきれないアールは、興奮しながら母親に真偽を確かめる。
01:16:30	・話がある。今すぐ。	
	・だったら店の裏で。	
	・あいつは何だ、父親だと。あいつが父親なのか？	
	・ええ、そうよ。	
	・何様だ！聞いてない、聞いてないね！	
	・言うつもりだったけど…。	
	・何で戻ってきた？	
	・わからない。わからないのよ。たぶん、あなたに会いたかったの。	
01:20:00	父と子の	子と腹を割って
～	再開	話そうとするハワード。
01:29:32	・話とかできないものかね？	
	・何の話をだ！何しに来た！？	
	・ただ、会いたかったんだ…。	子との遣り取り
	・最低だよ！消え失せろ！	の中で、ハワー

※360度カメラワーク		ドはソファに座りながら物思いにふける。
父と娘との再会	<ul style="list-style-type: none"> ・彼、話そうとしないでしょ?私にもそうだもの。もしかしたら血が繋がってるかも知れないのに。 ・えっ? 	思いがけず娘とも再会する。
01:32:05 ドリーンとの再会 ~	<ul style="list-style-type: none"> ・息子との再会はどう? ・お手上げだね。あきらめたわけじゃないが。 	ドリーンと再会し、もう一度やり直したいと伝えるハワード。
01:36:40	<ul style="list-style-type: none"> ・おれが会いたかったのは君だ。やりなおせないか?本当は結婚すべきだったんだ。 ・あれから何年たったと思ってるの?時間とともに流れていくものなのよ。…、もう止めて、もう沢山!あなたが会いたかったのは捨てた息子でしょ。罪悪感のせいじゃない?その罪悪感から解放されたいからって!来てくれたおかげで、アールの人生が、ほんのちょっと変わるかもしれなかった。でもあなたは最後までやり遂げない。ひきょう者!そうやって今度は私の人生に入り込もうとしてるじゃない! 	ドリーンは、ハワードが息子と相容れることができないために自分に逃げ込んでいると見抜き、憤怒する。
01:44:15 アールとスカイ ~	<ul style="list-style-type: none"> ・あんたは誰かさんを待ってるといい。 ・誰かだなんて…、父親だって、知ってるんですよ? 	アールは過去、「父は誰か」という考え抜いても答えが出ることのない問いの恐怖にとらわれている。腹違いのきょうだい
01:46:33	<ul style="list-style-type: none"> ・あいつを信用できるのか?おれも昔は父親を知りたいと思ったことがあった。ぽっかり空いた穴があって、それを埋めようともがいてた。苦しくて、息ができない感じ。そんな絶望感だ。でもあ 	

		る時、終りが来た。あんな経験はもうしたくない。落ちるのはごめんだ。	あるスカイと考えを共有する。
01:49:48	父との別	私立探偵により拘束されたハワード	未だハワードを父と認めようとしないアール。
~	れ	・私にはハワード氏を連れ帰る義務があります。さよならを言ってください。	スカイは別れ際に、父と再会することができた奇跡をハワードに伝える。それを見たアールは…。
01:53:10		・父じゃないさ。誰の父でも。	
		・私の父よ!いかないで…。あなたと決定的に似てるところがないかって、探し続けてきた。けど、見つからなかった。なのに今、あなたは目の前にいる。私の前に立ってる。信じられない…。本当に、奇跡みたいよ。	
		・時間切れです。お別れを。	
		・ハワード!!	
		・いい車だぞ。使うか?じいさんのだ。	



ディスカッション

- 映画の製作から抜け出す前のハワードの生活は、全く自由奔放で、アルコールやドラッグなど気の赴くまま、成り行くままに生活していました。ハワードの母や、息子とその母、そして娘との接触を通して、ハワードは何を感じ、何を学んだ(もしくは何が芽生えた)と言えるでしょうか。

- ハワードとハワードの息子であるアールは、なかなか打ち解けあうことができません。ドリーンとスカイらの取り持ちによって何とか最後には分かり合い始めるようになります。「ハワードとアール」そして「ドリーンとスカイ」において、感情的知性と社会的知性にはどのような違いがみられたでしょうか。

可能であれば、単に、これら知性の高い・低いを決定づけるのではなく、これまでの場面を思い起こしてより具体的に議論してください。

- アールが部屋から落としたソファにハワードが座った後、360度のカメラワークがあるシーンがあります。この場面のなかで、ハワードは一体何を見出していると推察されるでしょうか。

- 最後の場面で、父との別れ際にアールはハワードに何と声をかけようとしたのでしょうか？これまでの話の流れから推察してみてください。

4-4. 「アメリカを売った男」〈2007、アメリカ〉

監督: ビリー・レイ

出演: クリス・クーパー, ライアン・フィリップ, ローラ・リニー, デニス・ヘイスバート

ASIN: B001CSMH0U



関連テーマ

- social intelligence (emotional, personal intelligence)

社会的知性 (感情的、個人的知性)



ストーリー

- FBI 捜査官を目指す訓練生エリック・オニールは、ある日、上司バロウズに呼び出され新たな指令を言い渡される。それは、組織内でもトップクラスの捜査官と謳われるロバート・ハンセンをマークすることだった。ハンセンの行動を逐一報告するように言われたものの、知れば知るほどハンセンには怪しいところがない。
- 自分の仕事に疑問を感じたオニールは、バロウズに真の目的を問い詰める。そこでオニールは、ハンセンが 20 年以上に渡りロシア圏にアメリカの国家機密を漏らしているという極秘の捜査情報を知らされる。自分に課せられていた任務の重大さを知り、史上最悪の裏切り者の逮捕に向け慎重に真実に迫っていくオニールだったが、やがてハンセンもオニールの監視に気づき始める。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- 「アメリカを売った男」では、単なる個人の知能だけではなく、感情的知性(emotional intelligence)や集団としての社会的知性(social intelligence)を駆使できたからこそ、アメリカ史上最悪のスパイを逮捕するという偉業を成し遂げることができた(実話)。

- ポジティブ心理学の1領域である social intelligence を色濃く表現している本作を概観することにより、組織行動に応用し、よりよいアウトカムを達成できるための助けにつなげる。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:07:17 ~	指令	<ul style="list-style-type: none"> ・「ロバート・ハンセン」の補佐を。彼を知ってる？ ・ソ連分析版のもと管理官で我が国一のロシア通。 	(イントロダクション)
00:08:23			
00:11:10 ~	ハンセンとの 出会い	<ul style="list-style-type: none"> ・自分のことを5つ言ってみろ。嘘を一つ入れて。 ソ連分析官時代によくやってたゲームだ。感覚を鋭く保つ訓練、ウソを見抜くんだ。 	(イントロダクション)
00:12:50		<ul style="list-style-type: none"> ・ウソは得意じゃないんで。 ・そうか、今のはウソの一つに数えるでしょう。 	
00:39:50 ~	ハンセンの裏 事情を知る	<ul style="list-style-type: none"> ・証拠を見せてください ・なんで？ 	仲間に裏切られたと考えたオニールは憤りを感じ
00:44:20		<ul style="list-style-type: none"> ・何もないんでしょう？彼は奥さんにも孫にも愛されています。毎日教会にも行ってる。でっちあげだ。 	じ上司に食ってかかるが、そこ

	<p>彼におかしな奴とレットルを張って追い出そうってわけだ。</p> <p>・立派な人だと思ってる？彼は国を裏切ってる。85年からロシアのスパイをやってるの。</p>	<p>でハンセンにまつわる真実を知る。</p>
<p>00:47:08 これまでのスパイ活動 ~</p>		<p>スパイ内容の例</p>
<p>00:48:30</p>		
<p>00:54:53 ミッション① ~</p>	<p>・写真撮影だと言ってハンセンを一階へ遣れ。現れたらポケベルを鳴らす。PDAをコピーしろ。持って出たら連絡を。</p> <p>・2時に国防情報局へ行くんで、今日は無理です。僕が送って。</p> <p>・忙しくなるな。</p>	<p>個人の単独行動ではなく、仲間との連携をとおして、ミッションを遂行。</p>
<p>01:03:01</p> <p>写真撮影</p> <p>↓</p> <p>ハンセンの機嫌を損ね中断</p> <p>機転をきかせ</p> <p>射撃場へ</p>	<p>・やめろ、もういい。じろじろ見られるのが嫌いだね。</p> <p>・おお、(会えて)よかった。一緒に射撃でも思っ てね。噂の凄腕を俺に見せてくれよ。</p> <p>・またにしてくれないか。そういう気分じゃないん</p>	

だ。

・撃てば、すっきりするんじゃないか？

・…、そうだな。

・…し給え。アーメン…。(帰室に気付き)どうでした？

ハンセン帰室

・やめた。我慢できるか!私のカバンを開けたか？

・いえ、水を拭くときにどかしましたが。…、ボス？

・…、行くぞ。

01:03:02 ミッション②

~

1:11:29 ハンセンの車
内搜索

打ち合わせのためハンセンを国防情報局へ連れ出し、その隙にハンセンの車を解体・搜索する

・5時までだぞ!

・ウソだろ、武器です。相当ため込んでますよ。

打ち合わせの約束が急遽キャンセル

・こけにされたんだ、相手にスケジュールを合わせる必要はない。…、オフィスへ戻ってくれ。

・戻せ、作戦中止だ。

仲間との連携が色濃く描写されていることに加え、後半では、感情を用いてハンセンと交渉している。

そこでの交渉が功を奏し、ハンセンの足止めに成功する。(成果)

(人為的に事故現場をつくり、渋滞を作って時間を稼ぐ)

足止め

・くそっ、歩いた方が早い。そのほうが FBI に貢献できるな。

・ボス、車に戻ってください。お願いします。

(しかし戻らない)

・反省してます。…うそつきました。あなたの助けが必要で。寄りたい所があったけど言い出せなかったんです。本がありましたよね？教会のインフォメーションセンター。

・なぜだ？

・ケンカです。妻とけんかしてて。

・原因は？

・言っていていいですか？教会です。

カトリックはわからない、気に入らないと。ボスならいい本をご存じだと思って。教会の前を通ったら、寄ろうと思って。本当、すみません。でももういいです。助けてくれると思ったのに！

01:19:37 手紙の解説

ハンセンのクライアント先に宛てた手紙を解説。スパイを辞めると記されている。

(イントロダクション)

~

01:21:22

現行犯逮捕が不可能になったことを悟ったメンバー

らは、いかに立件するか議論していた。

そのとき

・車でハンセンが君のアパートに行った。たった今。

・はい？

01:22:43 オニールのア
パートへ
~

・尾行をつけてますよね？やめられます？

・なぜ？理由は？

01:24:55

・話をすればきっと、彼はまた取引する。

・手紙にあったでしょ？もう引退するの。やらないわ。

・いや、安全だと分かれば絶対やるはずです。

・もしばれたら？

・変わらないでしょう。尾行すれば安全ってわけじゃない。お願いします。任せてください。

・わかったわ。撤退させる。

ハンセンと会い、

・飲んでたんですか？

・(車に)乗れよ。話がしたい。君を信用できるか？

・もちろんです。

・私は何もわかってないのかも知れん。

01:26:00 公園にて

・確かめたいんだよ、君を信じていいのか。

ハンセンの目論見を何とかしようとしてオニールがハンセンのもとに向かう。ハンセンを安心させれば再び取引をするのではと考え、上司に人払いを提案する。

誰かに詮索され

~	<ul style="list-style-type: none"> ・オフィスへ行きます？嘘発見器がある。 	<p>ていると察知したハンセンが、</p>
<p>01:30:53</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ふん、オールドリッチ・エイムズを知ってるか？米国史上最大のスパイ。確かめようと検査をしてもことごとくパス。だが私まではだませなかった。 <p>(発砲しながら)</p>	<p>オニールを信用できる部下なのかを確かめるシーン。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> ・ベルは誰からだ？お前を信用していいのか？ ・あなたはどうなんですか？どうかしたんですか、こんなことして。見ればわかるでしょ。GPS もないし私はスパイでもない。他に誰がいるというんです。ポケベルは妻です。当然でしょう。僕がなかなか帰らないからかけてきたんです。あなたのせいで今日も喧嘩ですよ。勘弁してください。あなたはなぜつらく人に当たるんです？理由を考えてみました。多いでしょうね。でもそんなことはどうだっていい。あなたは価値のない人間だ。 ・私は、価値のある人間だ。 	<p>ここでもオニールは、銃を突き付けられ絶体絶命の状況であるにもかかわらず、感情の高ぶりをマネジメントして発揮。ハンセンと交渉し、事態を收拾する。</p>
<p>01:32:25 最後の取引</p>	<p>機密資料を橋の下に隠し、メッセージを残して去ろうとしたハンセン</p>	<p>オニールに納得させられ、もう</p>
~		<p>一度スパイ活動をしたハンセン。</p>
<p>01:37:16</p> <p>現行犯逮捕</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・FBI だ! ・銃は下ろせ。銃は必要ない。…、やはり、いたか…。 	<p>結果として、ハンセンの現行犯逮捕という多大な成果につなげる。</p>

01:39:14 スパイの理由

~

01:40:21

・人間にはエゴってものがある。大勢の同僚とオフィスで働いているとしよう。その全員が必死であるスパイを探し出そうとしている。そのスパイが自分だとしたらどうだ。みんなが自分を追っている。自分を誇らしく思うんじゃないか？

あるいは愛国心というものもある。自分が義務と感じて国の警備体制の甘さを知らしめようとするのかもしれないな。

それか…、ふう、動機を考えてどうなる？スパイは、スパイだ。理由などどうでもいいことだ。違うか？

・まあ、そうだな…。

スパイをおこなった、金儲け以外の理由とは



ディスカッション

- 映画の中で、オニールがみせる感情的知性や社会的知性にはどのようなものが見られたでしょうか。

- 上で挙げたオニールの感情的知性・社会的知性は、ハンセンとの遣り取りのなかで、どのような相互作用があったと言えるでしょうか。

- 今回の映画を参考に、皆様のビジネスの場面で、単なる個人の知能だけでは説明がつかず、感情的知性や社会的知性があったからこそ成功をおさめた経験について語り合い、共有し合ってください。

4-5. 「コーラス」 <2004、フランス>

監督: クリストフ・バラティエ

出演: ジェラルール・ジュニョ, ジャン＝バティスト・モニエ, ジャック・ペラン

ASIN: B000BBU2BA



関連テーマ

- self-regulation (セルフ・レギュレーション)



ストーリー

- 池の底と呼ばれる学校で同級生であった、ペピノとモランジュが再会し、共通の恩師であるマチューの日記を開くところから物語が始まる。マチューの日記は「池の底」での日々をつづっている。
- 新しい学校に赴任されたマチューは、違反に対してひどい罰を与える校長といたずらをはじめ、なんでもやりたい放題の子供達に出会う。学校は確かに荒れており、教師が大怪我を負って辞めていくような状況であった。マチューは、問題の中心人物であると指摘された生徒と早々に関わりながら、校長など当時のスタッフとは異なった支持的な態度をとり、徐々に子供たちの心をつかんでいく。
- そんな中、マチューは、子供たちに歌を教えることにする。子供の声質によってパートを分け、歌えない子には譜面台や助手という役割を与えながら、一体感をつむぎだ

していく。中でも、最初は問題を起こしていたモランジュに才能を見出し、ソロのパートを与える。合唱隊の練習は、校長にも認められ順調に行なわれていたが、あるときモンダンという生徒がクラスに入ってくる。モンダンの参入をきっかけに学校ではさまざまな問題が生じ、合唱隊も禁止されてしまう。それでもマチューは、地下組織として合唱隊の練習を秘密裏に続ける。あるとき、合唱隊の存在が学校の支援者である伯爵夫人の知るところとなり、校長にもその存在がばれるが、伯爵夫人への発表会は大成功を収める。

- その後マチューは校長が留守の隙に子供たちを森に連れ出し、その間に学校が火事になったことの原因をとらされて解雇になり学校を去る。子供たちにお別れをいうことを校長に禁じられるマチューであったが、子供たちは歌と紙飛行機に乗せたメッセージでマチューにお別れを告げる。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- セルフ・レギュレーションという観点からは、統制的な管理方法をとる校長や同僚に対して、マチューが、支持的なマネジメント方法を用い、徐々に生徒の心をつかんでいくプロセスが描かれている。当初は無視された彼のやり方が、徐々に周囲に理解されていくことになる。その指導の中心にあるのが合唱のレッスンである。

- 同時に、生徒たちに音楽を教える中で、音楽家としての夢に破れたマチューが、音楽家としての自分を見出し、生きがいを獲得している側面も描かれている。コーラスを教えることは、決して与えられた仕事ではないが、彼自身が仕事を作り出しながら、自らのやりがいを見出しているプロセスともとれる。ちなみに、学校を追われたマチューは、校門を出たシーンで、「音楽家崩れの舎監」に戻ってしまったと残念がっている。彼はコーラスを教えることを通してアイデンティティを獲得していったと

もいえるのではないだろうか。彼がその後も音楽の指導を続けたことから、彼の人生の転機であったことも示唆されている。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:36:00 頃 ～ 00:56:00 頃	コーラスの練習を校長にみとめさせたマチューであったが、	さまざまな問題が振りかかる。 ただし、困難の中でも子供たちに歌を教えることで音楽家としての自分の喜びを見出していく・・・。	
0:59:00 頃 ～ 1:19:00 頃	コーラス隊は順調に練習していたが、ある事件から練習を禁じられてしまう。	それでも内密に練習を続けた彼らは、学校の支援者である伯爵夫人	

の前ですばらしいコー
ラスを披露する。



ディスカッション

- 上司と自分の方針が異なる時に、コンフリクトを避けながら自らのやり方を貫くには、どのような工夫が必要でしょうか。

- 積極的に仕事を作り出す人の中には、あらたな仕事の中にこそ、やりがいを見出している人もいます。自ら仕事を作り出す人、役割外の仕事にも積極的に取り組む人を増やすにはどのような施策や工夫が有効でしょうか。

- また、そのような人が増えて困ることがあるとすれば、それはどのような問題で、どのような対処策を考えておく必要があるでしょうか。

4-6. 「ティム バートンのコープスブライド」 <2005、アメリカ>

監督: ティム・バートン

声: ジョニー・デップ、エミリー・ワトソン、ヘレナ・ボナム＝カーター

ASIN: B000C0YN6K



関連テーマ

- COURAGE: Integrity(authenticity, honesty) : 誠実さ



ストーリー

- 19世紀のヨーロッパの片隅にある小さな町に、対照的な二組の家庭があった。一方は、お金はあるものの、粗野で家柄の悪さも災いして上流社会に仲間入りできないヴァン・ドート家。もう一方は、代々上流階級の出で家柄は立派なもの、お金はどうに底を突き、家柄と社会的地位だけしか残っていないエヴァーグロット家。
- ヴァン・ドート家に息子ビクターがいると知ったエヴァーグロット夫妻は、娘のヴィクトリアを彼と結婚させようと狙う。成金でも金持ちにはちがいない、というわけでセレブ返り咲きを狙う夫妻だが、当のビクターとビクトリアは一度も顔を合わせたことがないのだった。
- 結婚を間近に控えた青年ビクターは、ひょんなことから死者の世界に引きずり込まれる。残された本当の婚約者ビクトリアが帰りを待ちわびる中、ビクターはミステリア

スなコープスブライドと結婚するはめに。最初は戸惑うビクターだったが、しつけの厳しい環境で育った彼にとって、型破りな死者の世界は魅力的で次第に惹かれ始める。

- しかし、たどり着いた“死者の世界”は意外にも、地上の“生者の世界”とは対極的に、活気にあふれた陽気な世界だったのだ。そして、やがて彼は、この世界で（そして“あっち”の世界でも）一番大切なものは“愛”であることに気付くのだった。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

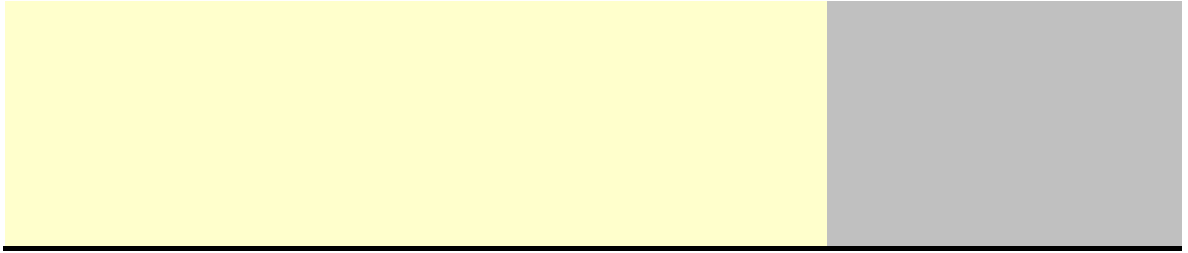
- 初めは怖がり不器用で全然パツとしない主人公・ビクターだけど、次第に、それまで縛られていたいろいろなものから自分を解放し、自分の気持ちに正直になり、たくましい花婿になっていくところが見所のひとつ。
- 果たされなかった「結婚」に焦がれ（間違っ）「永遠の愛」を誓ってしまったビクターを一途に想う、死せる花嫁・エミリー。生者よりも純粋で善良なコープスブライド・エミリーに、気品すら感じられる。
- 慣習や固定概念に縛られて息苦しい生者の世界と、自由で開放的な死者の世界の対比から真実性が見えてくる。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
----	----	----------	----------

00:33:33	死者であるはずなのに、次第に生者よりも生者らしい表情をもつようになっていく。	おばけの花嫁・エミリーが月の光の美しさに嬉しそうに踊るシーン	自分の感情を素直に表現しているところがよい。
00:34:33			
00:37:15	それまで、極度の緊張のあまり自らの言葉で本心を伝えられなかったビクターが意を決して本心を語る。	「ビクトリア、正直に言おう。今朝、僕は結婚が恐ろしかった。でも、君に会って、そばにいたいと思った。そして結婚式が待ち遠しくなった。」	それまでの弱々しいビクターの表情が、少し頼もしく見えた。
00:37:32			
00:56:58	ミュージカル風に歌いながら♪	死者の世界の住人が、地上（生者の世界）で行うビクターとエミリーの結婚式を成功させようと準備するシーン。	友人、隣人に対する思いやり、愛情が満ち溢れている。
01:00:11			
01:06:34	目に涙をうかべて、自分の気持ちを押し殺すエミリー。	おばけの花嫁・エミリーが、生者の花嫁・ビクトリアにビクターを譲るシーン。	目に涙をうかべて、自分の幸せよりも他人の幸せを優先させるエミリーがけなげ。
01:07:42			



ディスカッション

- 物語に出てくる、生者の世界にあって、死者の世界にないもの、あるいは、死者の世界にあって、生者の世界にないものは何だと思いますか。

- また、生者、死者の世界に共通してあるものは何だと思いますか。

4-7. 「ドリームズ・カム・トルーパー」 <2006、アメリカ>

出演: ローレンス・フィッシュバーン; アンジェラ・バセット; キキ・パルマー

監督: ダグ・アッチソン

ASIN: B000V200SO



関連テーマ

- COURAGE: Persistence (perseverance, industriousness) : 不屈の努力



ストーリー

- 幼い頃に父親を亡くした 11 歳のアキーラは、恵まれない環境で家族とギリギリの生活を送る毎日。人と違うということが許されない場所である学校の中でも自分の居場所がないと感じていた
- そんな暮らしの中、唯一の楽しみが英単語の綴りをマスターすること。ある日、アキーラの綴り力の高さを見抜いた大学教授・ララビーが、全国英単語綴り大会でアキーラを入賞させるべく、家庭教師に名乗りを上げた。

- 大会に向け綴りの暗記に励むが、何度も入賞しているライバルの出現や家族がトラブルに巻き込まれたり、思いもよらぬ境遇に追い込まれる。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- 馴染めない環境の中で萎縮させていた自分自身を解放して、得意なことに一生懸命、前向きに取り組むように鼓舞していく様子がすばらしい。関連キーワードは、「自己調整」、「セルフコーチング」。
- 不可能かと思えるくらい大きな目標に突き進む少女のひたむきさは、ついに地域住民までも突き動かす。周囲からの応援に対する「感謝の気持ち」も努力を維持するための原動力になっている。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:13:26	お兄さんからの励まし の言葉をもら	「怖いのか？飛行機から飛び降りるときも、体は“やめとけ”	行動を躊躇させているのは、周りの環境では

<p>~ 00:14:45</p>	<p>って、スペル大会への出場を決意する場面。</p>	<p>と言うが、頭から恐怖心を追いつまねばいい。」</p>	<p>なく、自分自身がもつ「恐れ」である。</p>
<p>00:40:18 ~ 00:41:40</p>	<p>ララビー先生の部屋に掛かっていた文章を朗読する。その後の布石になる文章。</p>	<p>「恐ろしいのは我々の力不足ではない 恐ろしいのは我々の計り知れぬ力だ 我々は自問する 美しく才能あふれる者に自分になれるのか と だが誰もがそうなりうるのだ 我々は内なる神の栄光を世に示すために生まれた 自分を輝かせる時、我々は無意識に他人も輝かせる」</p>	<p>自分を輝かせることは、同時に他人をも輝かせることになる。</p>
<p>01:12:30 ~ 01:12:45</p>	<p>ララビー先生がコーチを辞めると言 って、不安になるア キーラに向かって 母親が言うセリフ。</p>	<p>「あなたの周りには5万人のコーチがいるのよ。」</p>	<p>前向きに一生懸命努力する姿は、周囲の応援を獲得する。</p>

<p>01:44:30 ~</p>	<p>スペル大会で優勝したアキーラが応援してくれた周囲に対する感謝の気持ちを述べる。</p>	<p>「一番大切なことは“愛” 最高に気分のいいときがある 明日や昨日のことも忘れてしまうほど、ベストを尽くしたって思えるときだ ぴったりの言葉がある それは“愛” LOVE 家族に対する私の気持ちだ コーチたちや町の人たちに対する気持ちだ」</p>	<p>自分ひとりだけでなく、応援してくれた全ての人とともに達成したことに対する「感謝」があふれ出す。</p>
------------------------------	--	---	--



ディスカッション

- あなたにはコーチとよべる人がいますか？
- その人はあなたにどんな場面で何を与えてくれますか（くれましたか）？
- あなたが誰かのコーチになるとしたら、自分のコーチとしての役割は何だと思えますか？

4-8. 「リベリオン」 <2002、アメリカ>

出演: クリスチャン・ベール, エミリー・ワトソン, ティ・ディグス, ショーン・ビーン

監督: カート・ウィマー

ASIN: B0000C4GMN



関連テーマ

- social intelligence (emotional, personal intelligence)

社会的知性 (感情的、個人的知性)



ストーリー

- 21 に起きた第三次世界大戦後、世界は廃墟と化し、わずかな人類が生き残った。戦争の原因が「感情」にあったことを反省した人類は、人の感情を断つことができれば争いは絶えると考えた。人々の心の平衡を保つことができれば平和を維持できると考えたのである。人々は、感情を人工的に抑制するための薬剤「プロジウム」を開発し、その注射を国民に義務化して感情を抑え込んだ。絵画や音楽、映画、詩集など、感情を掻き立てるものを所持しているだけでも違反者として処刑の対象となった。義務化されているプロジウム注射を逃れ、感情を保持している者もまた違反者であり、クラリックと呼ばれる聖職者が違反者を取り締まる。主人公であるジョン・プレストンもまたクラリックであり、彼は、感情の発露を感知する能力を有する。その力をもって違反者を次々と検挙し、「感情規制違反者」を次々に処刑していく。
- デュボン副総裁をはじめとするクラリックは、個性を捨てて調和する社会をめざす。彼らの活動により、戦争を起こさない社会づくりという名目のもと、違反者を対象とした虐殺をうむ。

- そんな中プレストンは、相棒の検挙や妻の検挙を経験し、ただ一度、プロジウム注射を忘れたことにより、次第に感情が呼び覚まされていく。プロジウムを拒否し続け感情を獲得した違反者を尋問しているとき、「あなたの生きる目的は？」と尋ねられた。そこでの体験を契機に、プレストンは生きることへの意味づけを探し始め、感情を持つことの意義を自覚し始めることになる。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- 感情が悪だとみなされ、感情が抑圧された社会を、映画という仮想の空間で眺めることを通して、社会の中での感情の在り方、集団における感情の在り方について学習する。
- ビジネスの場面において感情を押し込む場面は往々にしてあるものだが、そこと本作のつながりを深いレベルで考え、実社会への橋渡しをする。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:08:37 ~	ファーザーの街頭演説	・ついに平和が、人類の精神を支配したのだ。もはや「戦争」という言葉は存在意義を失った。ついに我々	この映画において、感情を抑え込むことが世界

00:10:48

は安住の地を得たのだ。

・諸君、人の心には病が巣くっている。それは憎悪となって表れる。その兆しは怒りであり、それは社会への憤激である。そして、戦争を引き起こすのだ。その病の正体は、人間の感情である。

・だが諸君、リブリアには幸運にも、この病に対する治療薬が存在する。精神の異常な高揚感を抑え、精神の鬱(うつ)状態も克服する。この薬は、「プロジウム」だ。

・人類は勝利したのだ。

00:11:57 プレストン、政
~ 党副総裁と謁見

・聞くとところによると、君は非常に優秀な「クラリック」ということだな。人の感情の発露を即座に察知できると？ どうして君だけ優れている？

00:14:01

・かなりの確率で。どうしてなのかわかりません。ただ、自分を、相手の立場に置くことで、違反者の考えが手に取るようにわかるからです。

・もし「プロジウム」の投与をやめれば、君も違反者になると思うか？

・…、ええ。なると思います。

・ところで家族はいるのか？

妻を処刑された
プレストン

・はい。長男は将来「クラリック」になりたいと。

・奥さんは？

・4年前に感情違反で逮捕され、処刑されました。

・君が逮捕を？

平和につながる
と考える論理を
表している。

人為的に感情を
押し殺された人
が、どのような
考えでいるのか
を知る。

<p>00:20:50 妻の逮捕シーン ~ を回想</p> <p>00:23:41</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・いえ、別のクラリックが。 ・それでその時どう思った？どう感じた？ ・質問の意味が、良く分かりません。何も感じません。 ・妻の違反を見落としたのか？ ・それは…。私も自問しましたが、特別な感情は何も。 <p>=回想=</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビビアナ プレストンだな？逮捕する、動くな。やめるんだ。彼女には正式な逮捕状が出ている。感情規制違反だ。 ・忘れないで! <p>(その現場を見つめる息子と娘)</p>	<p>具体的場面</p>
<p>00:14:02 同僚の感情違反、そして処刑 ~</p> <p>00:18:25</p>	<p>詩集を読んでいる同僚を発見したプレストン</p> <ul style="list-style-type: none"> ・来ると思っていたよ。「貧しい私には、夢を見るしかなかったのです。だからあなたの足元に夢を。そっと踏んでほしい。私の大切な夢だから。」君だって夢を見るだろう？ ・寛大な処置が下るよう善処する。気の毒だが。 ・ありえないだろう。気の毒？言葉の意味がわかっているのか？そう感じたことなど一度もないくせに。人間らしく生きるための様子をすべて失ったのだからな。 ・戦争もないし、殺人もない。 ・我々は人殺しだろう？ ・違う、問題ない。一緒に見たはずだ。違反者の嫉妬 	<p>同僚に感情があることを察知。</p>

	や怒りが何を引き起こしていたか。	
00:22:35	妻の処刑の場面を夢で見たあと、洗面時に「プロジウム」を落としてしまうプレストン。	プレストンに生じている淀み
~		
00:23:44		
	処刑の場面を夢で見、胸の鼓動と昂揚感を感じる。	
00:31:56	感情を感じ始めるプレストン	感情が自分に萌芽していることを自覚する
~		
00:34:33		
	違反者が保有していた「感情を掻き立てるもの」に触れ、感じることの大切さを知る。	処刑した同僚と同じ手口で、詩集を手に入れる。
00:39:23	違反者の部屋へ	
~		
00:52:44	・プレストン、なぜその本を収拾班に渡さなかったんだ？ ・彼らが見落とした。私が代わりに提出する。責任を持ってな。 本の1編を持ち帰る	
	動物への愛着の心が芽生える。	動物への愛着
	そのうちの1匹を、検疫の名目のもとに逃がす。	
	・もしかしたら伝染病を持っているかも。検査が先だ。病気が広がっていたら、大変だからな。	

動物の処刑場面

犬を逃がそうとするが逃がしきれず。

その最中に部隊に発見される。

鳴き声によって犬を発見されたプレストンは部隊を敵に回すことになるが、その場はなんとかしのぎ切る。

犬を野に放つ

・私は第一級クラリックだ。後悔するぞ。

・失礼しました。ゲートまでお送りします。

ー犬の鳴き声ー

・トランクの中から聞こえました。ひざまずけ!!

00:19:26 クラリックを目
指すプレストン

00:20:21 の息子が、友人
が感情を発露し
たことを父親に
報告。

・ジョン、今日、ボビー・テラーが泣いてるのを見た。あつちは気付いてなかったけど。…、報告すべきかな？

・当然だろ？

実は薬を使って

いなかった息子

01:15:14

~

01:16:09

・何か探してるの？僕だったらもっと慎重に隠すよ。自由のために。

組織と敵対する

子どもでさえ感情を発露すると処刑される。子どもも薬を使用して感情を抑えている。

<p>00:25:40 違反者の検挙・ 捜査</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・こんなことする権利はないはずよ。 ・捜査命令だ。いつから薬を打ってない？ —証拠品を発見— ・どうせ燃やすんでしょ？ ・そうなるだろうな。これだけのものを一人で集めるのは無理だ。共謀者を探す。 	<p>人間らしく生きるには感情が必要だと考える 人々は、薬を打っていない。</p> <p>生きることの意味</p>
<p>00:27:49 尋問 ~</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・聞いてもいいかしら。何のために生きてるの？ ・私は、この偉大な社会を守るために生きている。 	
<p>00:30:19</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・この社会で生きるためだけに生きている、それで満足？ ・君は何のために生きている？ ・感じるため。感情のない人間にはわからないわ。息をして感じて生きる。何も感じず、愛情もなく、怒りや悲しみもなければ、息なんて時計の音と同じよ。 	
<p>00:56:28 反抗・違反者 ~</p>	<p>いよいよこれ以上の虐殺に加担できなくなったプレストンは、違反者とともに反抗に加わる</p>	<p>感情ある社会を取り戻すため、反旗をひるがえすシーン</p>
<p>01:01:53</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・後ろのドアだ。行け。早く!殺されたいか! ・後ろから撃つ気なんだろ？ ・撃つならとっくに打ってる、くそっ、ついてこい! 	
<p>01:08:28 地下社会へ ~</p>	<p>感情をもつ者らで構成される組織「地下社会」への門戸を叩く。</p>	<p>感情ある社会の実現のため、具</p>

01:11:51

・感情があるな？地下社会へようこそ。ポリグラフで心の動きを試す。感情を持てば必ず、その代償を払わされる。皮肉な話だが。節度と自制心がなければ感情は暴走する。薬との違いは、我々は感じたいときに感じることができる。われわれは、少数の誰かが、感情を押し殺して戦うんだ。

・何をすればいい？

・ファーザーを殺せ。

01:29:19 ファーザーとの
～ 謁見

・プレストン、畏にかかったな。君に、勝ったように見せかけておいて、油断させたのだ。以前から違反者のアジトにスパイを潜入させたかったのだ。違反者に気付かれずに潜入できるスパイを。そんなスパイを探していた時に、君に会ったのだ。いいか、おまえは、私に負けたのだ。いともたやすくな。

・いや、戦いはこれからだ。

—側近に囲まれ—

・今どんな気持ちだ？

—側近らを倒し—

・覚悟しろ、私の夢を踏みにじってるぞ。さて、撃つな。私は息をしている。生きている。なのに、私を殺すのか？

・死んで償え！

—システムを破壊—

人々は、「プロジウム」を打つのをやめ感情を取り戻す

体的行動にでる
プレストン

(あまり関係ない
が)終わりのシー
ン

Last



ディスカッション

- 感情のない世界、感情を無理に抑え込まれた世界にはどのような特徴があるでしょうか
- 実社会で、敢えて感情を押し込めるような場面というものはありましたか？あれば、それはどのようなものだったでしょうか。意見交換をしてみてください。
- その感情を押し込めた場面において、どのような成果(もしくは損失)がありましたか？
- 感情を取り戻した社会は、今後どうなっていくと考えられますか？感情がありつつも平和であるためには、何が必要だと考えますか？

4-9. 「遠い空の向こうに」 <1999、アメリカ>

監督: ジョー・ジョンストン

出演: ジェイク・ギレンホール, クリス・クーパー, ローラ・ダーン

ASIN: B001CLG262



関連テーマ

- self-regulation (セルフ・レギュレーション)



ストーリー

- 炭鉱の町に住む主人公のホーマー・ヒッカムは、ロシアのスプートニク打ち上げ成功に触発され、ロケットの開発を夢見る。アメフトで奨学金を得て大学に行く以外は、炭鉱夫となることが宿命付けられているような環境で育った彼（父は炭鉱のヒーローだった）だが、仲間を巻き込んで実験を続ける。最初は誰にも理解されなかった彼らだが、数々の失敗を乗り越えて、ついには成功を収める。
- しかしホーマーに、悲劇がおとずれる。炭鉱夫の父が事故にあう。幸運なことに父は一命を取り留めるが、ホーマーは一家を支えるために炭鉱で働くことを決意する。この決断に父は喜ぶ（父も後に仕事に復帰）が、彼のロケットへの夢を支援し続けた教師のライリーは反対する。ライリーは自身も難病に侵されながら、ホーマーに対して「時には人の言うことを聞いてはいけないこと時もある。自分の内なる声を聞くの」という言葉で説得を試みる。これを受けてホーマーは、再びロケットの開発とコンテスト出展を目指すことを決意する。

- ふたたびロケット作りを再会し始めた息子に、父は、「炭鉱で働くホームーを見てとても誇らしかった」と語りかけるが、ホームーは「炭鉱は僕の人生ではない。宇宙に飛び出したい」という言葉で、志が揺るがないことを表明する。ホームーたちは最終的に郡でのコンテスト、全米でのコンテストでも優勝を果たし、大学からの奨学金を得て大学へと進学することに成功する。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- セルフ・レギュレーションという観点からは、炭鉱町に生まれ、炭鉱夫になるべきであるという期待や暗黙の了解に負けず、自らの「心の声」に耳を傾け、数々の失敗や障害を乗り越えて、ロケットの打ち上げを行うという夢を追求し実現した点があてはまる。目標を追求するプロセスで、「町を出るには夢だけではだめよ」という教師の言葉に答え、教師さえも難しいといった微積分をはじめとする難解な数学について自学自習でマスターしている点にも学ぶべき点がある。
- さらに、セルフ・レギュレーションというだけでなく、目標追求のプロセスで、さまざまな他者を巻き込んでいることにも注目したい。例えば、ロケット製作のプロセスでは溶接工のおじさんが協力してくれている。また、最初は非協力的であった、校長先生のほか、母や最終的には父も協力者へと代わっている。こういった形で周囲の協力者を得ていくという点についても注目したい。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)

0:17:00 頃 ~0:40:00 頃	ライリーの応援を受けつ つ、努力を続けたホーム ーたちはついに実験に成 功する。	「町を出るなら夢だけ ではだめよ」
1:09:00 頃 ~1:19:00 頃	ライリーによって説得さ れたホームーは、反対す る父に自分の決意を告げ る。	「炭鉱は僕の人生じゃ ない」



ディスカッション

- 職場の中で新しいこと、革新的なことを始めるときにはある段階からは周囲の支援が不可欠です。周囲からの支援や助力を得るためにどのような要因が必要でしょうか。
- 若くして、新しいプロジェクトを立ち上げたり、周囲を巻き込むような人にはどのような特徴があるでしょうか。

- 職場において周囲に惑わされず、自分の心の声を聞きながら仕事をすることは可能でしょうか。自分の心の声を大事にするために何か気をつけていることあるいは、意図的に取り組んでいることはありますか。

4-10. 「ターミナル」 <2004、アメリカ>

監督: スティーブン・スピルバーグ

出演: トム・ハンクス, キャサリン・ゼタ=ジョーンズ, スタンリー・テウッチ

ASIN: B000WZO3LU



関連テーマ

- curiosity(キュリオシティ)
- creativity(クリエイティビティ)
- perspective(パースペクティブ)



ストーリー

- ニューヨークへやってきたビクターは、空港のゲートで入国を拒否される。彼がニューヨークへ着く間に、ビクターの国は運悪くクーデターにより消滅してしまったため、パスポートが使えなくなってしまったのである。ニューヨークへ出ることも、母国に戻ることもできなくなってしまった彼は、空港で生活するはめになってしまった。

- ビクターを助ける者は誰もいなかった。あるとき彼は、空港内でカートを戻す女性に気づき、そこから金を稼ぐ手段を見つけることとなる。だが、それもつかの間、彼の行動は禁止され、再び金を稼ぐ手段を見つけなければならなかった。路頭に迷う中、

ビクターは持ち前の手先の器用さで、誰に命令された訳でもなく、古びたトイレの外装を手直しする。これが空港に仕事でやって来た塗装屋の目に留まり、彼はその一員として働くことになる。

- その後ビクターは、入国ゲートで暴れていた男を救ったということで、空港中の従業員達にヒーローにされる。そして遂に、母国の内戦が治まり、彼はやっとニューヨークに出ることも可能になった。しかし、ビクターのニューヨーク行きに空港管理局の局長は反対し、これ以上事を荒立てれば仲間をクビにするぞと脅されることになる。仲間のためにニューヨークには行かないと心に決めたビクターに、そうとは知らない仲間は、彼を勇気のない臆病者と罵倒する。だがその後、ビクターの心のうちを知った仲間は、自分の身を犠牲にして彼をニューヨークへ行かせようとする。仲間の行動に応えるために、遂にビクターはニューヨークへ出る決心をする。そして、晴れてビクターはニューヨークの地を踏むことになる。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- キュリオシティ：空港からどこにも行けなくなったビクターは、偶然にも金を稼ぐ方法があるということに気がつく。それは、空港内のカートを戻せば、1つあたり 25¢ 貰えるというものであった。

きっかけとなったのは、ビクターが空港内の人間のしぐさを見ていた時だった。彼の好奇心が、追い詰められた状況の中で生きるための糸口を見つけさせた。

- クリエイティビティ：カートを戻すことを禁止されたビクターは手を持て余し、ねぐらの近くのトイレの壁をきれいに塗り替えた。この壁を見た塗装屋は、ビクターの才能を評価し、自分のところで働くよう申し出る。

ビクターの創造性は国を超えて認められるものであり、その才能を評価できる人の目にとまったことで、追い詰められた状況でも彼が生き続けることを可能にした。

- パースペクティブ：ビクターは法を犯してでも空港から出ようとはしなかった。それは、彼が「待つ」ことの重要性を知っていたからだった。

ビクターが父から受け継いだ、「待つ」という生き方は、彼の人生を切り開くものだった。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:29:43 ~ 00:32:10	ビクターは、空港内で生き延びるために金を稼ぐ方法を、偶然見つけた。	25¢の稼ぎ方を覚えました	好奇心は思わぬ幸運を与えてくれる
00:55:00 ~ 00:57:35	ビクターが何の気なしに手を加えた外壁は、現地のプロが見ても評価に値するものだった。	この塗りの仕上げを見る いい仕事をしてるぜ	創造性は異なる世界でも認められる 一見関係のないようなことが役に立つ

		評価のできる人の目につく ことにより、道がひらく
01:35:14	ビクターは、自分がこの国 へ来た理由を、死んだ親父 との約束だと告げる。	君は言ったね？ “何かを待っている”と
~		待つことは、機会を逃すこ とに繋がるのかもしれな い。それでも、待つことに より、最後の最後で道が開 かれる
01:56:27	そして、自分がこの空港に 留まり続ける理由を、事態 が好転するには待つこと が必要だからと言う。	そうなんだよ 人は皆 何かを待つて る ----- 故郷へ戻って “旅は失敗だった”と言 いな ここまでアメリカに近 づきー ここから ここへ行く
	----- グプタの身を守るために 入国をあきらめたビクタ ー。 そうとは知らないグプタ は、ビクターを責め立て る。 しかし、すべてを知ったグ プタは、自分の身を犠牲に して、ビクターを入国させ ようとする。	----- お前は臆病者だ
	グプタの身を呈した行動 に、ビクターは遂に入国を 決心する。	



ディスカッション

- 興味をもったことから、チャンスが到来したという経験はありますか？

ある行いが、後々意図しなかったような良い評価に繋がったという経験はありますか？評価していた人は、最初にどこでその行いをしていたのでしょうか？

待つこと（忍耐）と、チャンスに打って出ること（勇気）のバランスをどのようにとっていますか？関係しそうな出来事を思い出しながら考えてください。

4-11. 「ビューティフル・マインド」 <2001、アメリカ>

監督: ロン・ハワード

出演: ラッセル・クロウ, ジェニファー・コネリー, エド・ハリス, クリストファー・プラマー

ASIN: B000WZO3ME



関連テーマ

- creativity(クリエイティビティ)
- perspective(パースペクティブ)
- resilience(レジリエンス)



ストーリー

- 数学研究のメッカ、プリンストン大学の大学院に特待生として入学したナッシュは、独創的な理論をつくらなければならないという重圧に苦しんでいた。同級生達は確実に実績を出しているのに、ナッシュには時間だけが過ぎていっていた。あるときナッシュは学生たちが集うバーで、これまでの経済学を覆す理論を発見する。そして、この理論が最優秀論文として認められ、ナッシュは晴れて、エリートのみ入ることが許される研究所に就職することとなる。

- 国務機関にも呼ばれるようになったナッシュは、先の大戦で原爆計画にもたずさわったという政府のエージェントと知り合い、暗号解読のスパイとして働くことを言い渡される。結婚をし、数学の才能を活かすことのできる仕事にもありつけたナッシュだが、ある日、強制的に精神病院に連れて行かれる。ナッシュが知り合った政府のエージェントは存在せず、ナッシュは幻覚を見ていたのである。向精神薬を飲まされるようになったナッシュは、薬のせいで頭が冴えなくなったと思うようになり、薬を飲むことを止めてしまう。そして再び幻覚を見るようになったナッシュは、自分の息子と妻を危うく殺してしまいそうになる。 _____

- 自らの生み出した幻覚に矛盾点を見出し、幻覚と現実の違いをはっきり自覚することができたナッシュは、一からやり直すため、学生達に混じって大学で勉強する。そして精神的に、また人間的にも安定してきたナッシュは、徐々に学生達や教授達に認められてゆき、遂に、ノーベル賞受賞者にふさわしい人物として認められることとなった。彼が学生のときに見つけた独創的理論は、ここにきて誰もが認める理論となった。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- クリエイティビティ :

ナッシュは、独創性を求めるがあまり孤独な世界に一人生きていたが、周りの人間たちと付き合う中で見た世界から、期せずして独創的な理論を思いつくこととなった。

ナッシュの創造性は、他者との交わりのなかで開花した。

□ パースペクティブ：

ナッシュは幻聴と幻覚から逃げられなくなり、最愛の妻を殺めようとしてしまう。しかしそこで彼を思い留ませたのは、自身の生み出した幻に対する彼自身の洞察力であった。

パースペクティブとはものの見方のことであり、これは現実との整合性が高いものほどよい。ナッシュは自身のものの見方に翻弄されながらも、それを乗り越えるものの見方を獲得した。

□ レジリエンス：

幻と現実の区別がつくようになったナッシュは、妻から愛されていることを支えに、今までの生き方から決別する。その後、彼の病気は軽快してゆき、ノーベル経済学賞を受賞するに至る。

レジリエンスとは、自身の置かれている悪い状況を良い状況にするために、何らかのやり方で適応しようとする心の働きのことであり、ナッシュはよい人生を生きていくために、幻覚との上手な付き合い方を体得することができた。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:19:00 ~ 00:24:45	ナッシュは学生達の集まるバーで、それまでの経済学を覆す理論を発見することとなる。	アダム・スミスは違う	人間の創造性は人との交わりのなかで開花する
01:36:37 ~ 01:38:55	ナッシュが妻を殺そうとしたとき、彼はある矛盾に気づく。	ヘンだ あの子はヘンだ 大きくならない 幻覚だ	ものの見方を乗り越えるきっかけとなるのもまた、ものの見方である
01:58:22 ~ 02:08:32	今までの自分からの決別を決心して生きるようになったナッシュに、思わぬ朗報が入る。	いや 消えてない たぶん永遠に消えない 無視し続けてりゃ そのうち あきらめるさ 夢とか悪夢も とどのつまりは同じかな? ... 育てると生き続ける? ↓ 君の場合はとり憑かれている	自分の弱さをどう受け入れるかが、その後の人生を形作ってゆく

↓

人間は皆

過去にとり憑かれている

だが無視できるようになっ
た



ディスカッション

- 自分の創造性が強く発揮された出来事があった場合、その時期に自分と付き合いのあった周囲の人について思い出してください。

- 自分を批判的に見たことで、うまくいった出来事について思い出してください。
-

- 自分の弱点を受け入れることで、独自の役割を築くことができた人は（知り合いにでも）いますか？どのように受け入れているかを考えてください。

4-12. 「マトリックス」 <1999、アメリカ>

監督: アンディ・ウォシャウスキー, ラリー・ウォシャウスキー

出演: キアヌ・リーブス, ローレンス・フィッシュバーン, キャリー=アン・モス

ASIN: B0018OFFW0



関連テーマ

- perspective(パースペクティブ)
- open mindness(オープンマインドネス)



ストーリー

- 主人公ネオは、表向きは優秀なプログラマー、裏の顔はハッカーという2つの顔をもっていた。彼がハッキングを行っているのは、今の現実に違和感を覚えており、何か重要なことが知らされていないと感じ取っていたからである。ネオは不思議な人間たちに導かれ、これまで自分の体験してきた現実は、コンピューターによってつくられた現実であると知り、驚愕する。そして、コンピューターの外の荒廃した世界を救う人間は自分だと言われる。
- ネオは、コンピューターの世界での新たな動き方を体得していく。そして、預言者に会い、自分は実は救世主ではないと聞かされ、再び動揺する。
- ネオがコンピューター内にいるとき、仲間の裏切りにより、自分を救世主だと信じている仲間が捕らえられてしまう。ネオは「心を開放する」という言葉の真意を体得し、人間離れした能力で、敵との壮絶な戦いのすえ仲間を救出する。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

□ パースペクティブ：

これまでの現実とは異なる現実を見せられたネオは動揺したまま混乱する。ネオより先に異なる現実を見た人間は、これまでの現実がどのような仕組みで動いているかを悟ったうえで、自分はこれまでの現実の方で生きていきたいと言う。

新たな現実を目の当たりにしたとき、人は新たなものの見方を探り始め、これまでいた世界を別の視点から見ることになる。難しいのは、新たなものの見方を知るとは精神的な負担が大きく、これまでいた世界に戻りたくなることである。

□ パースペクティブ、オープンマインドネス：

心を開放すれば、ビルの間も飛び越えられると思ったネオだが、周囲の読みどおり失敗してしまう。ネオはその後、スプーン曲げをしている少年から、ものの見方についての認識論的な示唆を受けることになる。

新たなものの見方で生きていっても、初めはやはりうまくいかない。その見方を前提として生きていくには、更に、自分自身のこれまでのものの見方を批判的に捉えなおす必要がある。

□ オープンマインドネス：

ネオは予言者と会い、いずれ自分か仲間か、どちらかが必ず死ぬと言われる。予言者はさらに、人間の可能性は常に開かれているというヒントを彼に与える。

人間は自分のものの見方に縛られるため、自分の視野に入っていない選択肢には気がつかない。なので、そのような見えない選択肢があり、可能性は常に開かれているということを知る必要がある。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:38:39 ~ 00:44:20	ネオは今までの現実とは異なる現実を知らされる	現実とは何だ？ 明確な区別などできん	自分自身の体験してきた世界を、異世界の視点から見てみることで、新たな関係性が見えてくる
01:01:05 ~ 01:05:12	異なる現実を知った一人は、知らなかった方が幸せだといい、悪魔の取引をする	五感が感じるものが現実だというなら— それは脳による 電気信号の解釈に過ぎん ----- この肉も— 実在しないんだよな 口の中に ほうり込むと— マトリックスが脳に信号を送り— うまいと錯覚させる	新たな関係性が見えたとき、新たな世界で生きていくか、これまでの世界で生きていくかの決断を迫られる

“無知は幸福”

00:53:29 心を解き放ちさえすれば、ビルの谷間も飛び
~
越えられると思ったネ

00:55:35 オは、うまく飛び越え

られず落ちてしまう

01:10:30 -----
~
そしてその理由を、超
能力をもった少年から

01:12:30 聞かされる

01:16:00 預言者はネオに、未来
~
についての考え方を語
る

01:17:08

だれでも最初は落ちる

曲げようと思ったらー

曲がらないよ

スプーンはないんだ

曲がるのはスプーンじゃなく
自分自身だよ

彼は あなただと信じてる

わたしも あなたも 彼の信
念を覆せない

それを妄信するあまりー

彼は死んでまで

あなたを救おうとするわ

あなたは選択を迫られる

モーフィアスの命をとるかー

それとも自らの命をとるか

どちらかが死ぬ

どちらを救うかは

あなた次第よ

新たな関係性に基づいて
生きようとしても、往々
にして失敗する。失敗の
原因は自分のものの見方
の不十分さにある。存在
しているもの・ことの存
在について、あえて疑う
ことは、自分のものの見
方を客観的に見るきっか
けになる。

自分をとるか、自分を信
じてくれる仲間をとる
か、どちらかが必ず死ぬ
という究極の選択を迫ら
れたとき、どちらかが必
ず死ぬという運命自体に
疑いの目を向け、その運
命を変えようとするの
が、人間の選択の可能性
を強調する自由意志であ
る

“運命”なんて
決して信じてはダメ
人生は自分で決めるものよ



ディスカッション

- 転勤、転職、海外出張、事態の急変などを経験し、これまでのものの見方を変えざるを得なかったことはありますか？それまでとどのような見方の違いがありましたか？

- 新たなものの見方でうまくやっていけたときの出来事を思い出してください。その時あなたや周囲の人たちはどのような行動をとっていましたか？

- 常識的な判断と可能性への賭けというバランスをどのようにとっていますか？

4-13. 「十二人の怒れる男」 <1957、アメリカ>

監督: シドニー・ルメット

出演: ヘンリー・フォンダ, リー・J・コップ, マーティン・バルサム

ASIN: B000IU38UG



関連テーマ

- COURAGE: Bravery(valor) : 勇敢さ



ストーリー

- 殺人事件の審議を巡る陪審員達の手汗握る法廷劇の傑作!
- ニューヨークの法廷で殺人事件の審理が終わった。被告は 17 歳の少年で、日頃から不良といわれ、飛び出しナイフで実父を殺した容疑だった。
- 12 人の陪審員が評決のため陪審室に引きあげてきた。夏の暑い日で彼らは疲れきっており、早く評決を済ませ家に帰りたがっていた。第 1 回の評決は 11 対 1 で有罪が圧倒的、しかし、判決は全員一致でなければならなかった。

- 誰が見ても彼の有罪は決定的であったが、一人の陪審員は無罪を主張。彼は不幸な少年の身の上に同情し、犯人かもしれないが有罪の証拠がないといった。

- 17歳の少年が起こした殺人事件に関する陪審員の審議が始まった。ここから、安易に下した第1回の評決が本当に正しかったか、ということが真剣に議論されることに。白熱する議論と説得の中、ひとり、またひとりと無罪の方へ心が傾いていく。そして物語は思わぬ展開に。



ポジティブ心理学・ポジティブ組織行動との関連

- 陪審員に選ばれたのは「投げやり」「理論派」「人の意見に流されやすい」「観察眼にすぐれた」「偏見に凝り固まった」「自分の意思をテコでも曲げたくない」「他人のことなど知ったこっちゃない」「被告人の育った環境に近い経歴を持つ」などキャラクターの立つ男たち。キャラクターも、バックグラウンドも異なる人間同士の会話のやりとりだけでドラマになるのはすごい！

- 映画は単に「少年の有罪・無罪」を問うたものではなく、真実を究明するために行なわれるべき議論とはどうあるべきなのか、たった一人の反対意見であろうとそれは尊重され、多数意見の中に反映されるべき、というメッセージを含んでいる。

- 議論を通じての説得と共感のテクニックが見所。

- 密室の中、決して名前が明かされることのない12人が、それぞれの心理状態や家庭環境によって評決が二転三転していくさまが実にスリリング。事件は密室の中で起きている！

□ 集団圧力に負けず、あくまでも真実を追究しようとする主人公の姿勢は勇敢である。



テーマに関連する見どころと内容、理由

時間	見所	内容(台詞含む)	理由(教訓など)
00:11:16 ~ 00:13:20	初めに有罪か無罪かを問う投票を行った。結果は11対1で有罪。8番だけが無罪を主張する。理由を聞かれた8番は。	「分からない。」「話したい。」「ただ、人の生死を5分で決めて間違ったら？」	無罪の確信があるわけではない、ただ有罪に疑問を抱いているという状態で、早く切り上げて帰りたい11人に対して反対意見を主張する姿勢は勇敢である。
01:01:32 ~ 01:03:10	それまでの過程で、はじめ「有罪」と答えた5人が「無罪」を主張する過程も見所。	投票で、最初11対1だった意見が、6対6の同点になったシーン。	「早く終わらせたい。」という気持ちが、8番の意見を聞くうちに「真実を追究したい」という気持ちに変化していく。
01:03:11 ~ 01:03:34	6対6という結果に対して10番が暴言を吐き、それに対する9番が主張す	10番「6対6。分からず屋がそろっているな。あんな不良だぜ。」 9番「不良だろうと何の	議論の中で、どんな人の意見がみな同意を得られるのか考えさせられる。声が大きくて、

る。そして、10番の発言の矛盾点を突く。

関係もない。事実だけが問題だ。

10番「事実にはうんざりだ。ねじ曲げ自由だ。」

9番「この方（8番）が指摘しているのもそこだ。どなっても無駄だ。」

01:17:48

10番のような人間には、どれほど正当な意見を述べても

意見が9対3になり、無罪派が多数になり、10番がヒステリーを起す。説得力のない10番の理由に他のメンバーは議論する気を失い総スカン。10番は失脚する。

なぜ10番という人間は他人の意見に耳を貸すことができないのか。なぜそうなってしまったのか。ということを考えさせられる。

01:19:39

無駄ということを全員が悟る。そして、その方法によって10番は完全に孤立の立場に置かれる。

01:29:09

客観的な議論が求められる場で、自らの苦悩や恨みと重ね合わせる自分に気がついて落胆する。

最後まで頑なに「有罪」を主張する8番が、とうとう「無罪」と答えるシーン。

意見というものは、客観的事実（情報）に基づいて判断されることが求められる場合でも、往々にして主観が入り込んでしまうもの。

01:32:33



ディスカッション

- 密室で議論がなされる時、陥ってしまう危険性がありますか。
それは、何だと思えますか。また、それを避けるためにはどのような工夫をすればよいと思えますか。

- 8番はみなさんの議論に対する意見と意欲を引き出したが、一方で10番はみなさんの意欲を殺ぎ、最後には議論の輪にも入れてもらえなかった。
両者の相違点はどこにあると思えますか。

- 十二人の男のうち、誰に最も共感しましたか。その理由は何ですか。

- この議論の場から得られる教訓は何だと思えますか。

[2009.11.10 947]

付録 人勢塾のシラバス

人勢塾 詳細シラバス 全8回

まえがき

一言でいうときには、「人勢塾」の名で呼べるようにしたいですが、この名を聞いてきょとんとする方がおられたら、「ラインを元気づける前向き人事実現のための人勢塾」という冠をつけて、ポジティブ心理学（積極心理学、前向き心理学）の経営（とりわけ、組織・人事）への応用ですと、おっしゃってください。

ご案内のときに、セッション全体のあらましを書いておりましたが、第Ⅰ期に最も適切と思われるゲストのご説明もふくめ、最終版の詳細シラバスをお送りします。このあとも、課題などより適切なものが思いついたときにのみ微調整がありえますが、これが現時点の決定版で、全体の流れ、テーマ、ゲストは以下に記述のとおり進みます。

これ以降、微調整段階で、このテーマとゲストの組み合わせになんらかの変更が生じた場合には、その都度連絡をいたします。

ご参加にあたって（1回目のご準備で緊張されておられる皆さんへのポジティブ・メッセージ 第1回目を素材に、今後のお心構えのために）

人勢塾は、大学の講義でも、通常のセミナーでも、また MBA の1科目でもありません。厳しい時代ですので、危機意識をもって「脇を締める」ことは大事ですが、動き始めたら、希望や楽観主義や勇気も必要です。今年度のポーター賞受賞企業の東海バネ 渡辺良機代表取締役は、「<脇を締めて><前に進む>」のがこの時代に大事だと言われました。ネガティブな感情は、このままだとだめだと思って、まず動き出す緊張感をもたらすのに役立ちますが、持続する努力のためには、厳しい中だからこそ希望や勇気、つまりポジティブな側面に働きかけることが必要です。

大阪ガスの尾崎裕代表取締役社長は、元々、心配症であるがゆえにリスク管理はきちんとなさりつつ、社員にはずっと前向きメッセージを出されています。

ポジティブ心理学に内在するリスクは、身近に危機があるのに、だいたい油断することです。「なんとかなる」と思って動かなかったら終わりです。だから、同じ楽観主義でも、「なんとかなる」楽観主義と、緊張感をもって立ち上がった希望をもってしっかり歩み続ける「なんとかなる」楽観主義が大事だとわたしは思います。

そこで、第1回目は、ポジティブ心理学という領域全体のオーバービュー（鳥瞰）と、あわせて、話が抽象的にならないように、入門トピックとしてとっつきやすい楽観主義というテーマを選ばせていただきました。

島井先生は、ポジティブ心理学の創始者、マーティン・セリグマンと直接接触があり、セリグマンとクリス・ピーターソンが開発した自分の強み（VIA-IS という尺度）の日本語版開発者でいらっしやいます。「鳥瞰」という意味では、日本でただ一冊の『ポジティブ心理学』をオーバービューする編著を世に問われ、あわせて、1回目の課題図書、スーザン・C.セガストーム『幸せをよぶ法則——楽観性のポジティブ

心理学』の監訳者でもあります。それで、全体を鳥瞰しつつ、具体的なテーマとしては、身近な楽観主義をとりあげていただき、わたしのイントロと相まって、幕開きということになります。

皆さんのご友人で、昔、司法試験を受けて弁護士になった方、いま、ロースクールで学んで弁護士をめざしている方を思い起こしてください。セガストロームは、そんな場面で、緊張しつつも弁護士になるために前向きにがんばれるロースクールの学生に注目しました。元々は健康心理学にも興味をもち、ポジティブ心理学の生理学的基礎もわかる著者ですので、ポジティブ心理学が科学的基礎 (scientific foundation) を重視していることがわかっていただけたと思います。

そのために、この書籍は難しいです。読んで難しいと思ったら、それでも大丈夫読めると思えるひとが楽観主義のひとです。それでも、まあ読まなくても大丈夫かと言ってしまったら、「なんとかなる」楽観主義になってしまいます。（「科学的」という観点からは、わたしのように「なんとかなる」楽観主義と「なんとかなる」楽観主義の対比だと、どこが厳密でないかは、さっそく第1回目に島井先生からともに学びましょう）。

そこで、わたしが人勢塾プログラム・ディレクターとして皆さんにお願いしたいのは、この塾についていけるかなという適度の緊張感をもっていただきたいのですが、「なんとかなる」楽観主義で臨んでもらえたらと思っております。わからないところがあっても、なんとか目を通していけば、わたしのイントロと、島井先生の解説と、人勢塾で会う仲間との議論、また自分も発言してみることを通じて、理解が深まるという、そういうアクションにきちんとつなげる楽観主義で、希望をもって臨みましょう。それが心構えについてのお願いです。

人勢塾の塾生が、ポジティブでなかったらえらいことです。上記のことは、心理学を学ばれたことがあるひとでしたら、教科書で、ヤーキーズ＝ドッドソンの法則として説明されていることにもかかわります。お気楽すぎても、過剰緊張になっても、学習や成果はすぐれず、その中間のどこかに、最適ストレス (optimum stress) があります（これも、ワンポイントレッスンですが、経営学にも貢献したノーベル賞学者、ハーバート・A.サイモンの学説に最適ストレスの概念は影響を与えています）。

さて、会っていただければおわかりになると思うのですが、わたしは、こわくていじわるな先生ではありません。緊張感は大事だと思いますが、できるだけ前向きに明るくひとと接するように心がけています。どうか、適度の緊張感は維持しつつ、伸びやかに毎回のセッションにご参加ください。

事前のメールで、1回目の準備のため書籍を読まれながら、一抹の予期不安をお持ちの方がおられるような気配のわかるメールがありましたので、この前向き心構えのメッセージを入れました。なお、わたし自身も、この7回のために、全力を注いで準備をいたしておりますが、わたしもまた、皆さんとともに学んでいく存在でありたいと思っております。

ポジティブ心理学を現実の会社での組織・人事に生かす手だてを模索する気持ちを大事にして、ともに学びましょう。アクションにつなげ、会社や職場をよりよい方向に変えるためのアクション・プランがみつきり、アクション・ラーニング、アクション・リサーチにまでつながっていくことが、さらに第Ⅱ期、第Ⅲ期にむけての希望です。

オブサーバー参加について

わたしの主催するほとんどの研究会や、MBA や学部の講義、ゼミで、いつも積極的にオブザーバー参加をお受けしておりますが、この塾は、13社から2名ずつの参加があつてはじめて成り立っている高価なマルチ・クライアント・プロジェクトでもありますので、オブザーバー参加については、皆さん方のご同僚、ご友人であっても、原則禁止とさせていただきたいと思っております。

第1回目のときに皆さんと協議すべきことは、1社からおふたりのうち、土曜開講とはいえ、おひとりが所用で来られないときに、社内からでしたら、その問題に興味をもつひとに代理出席をお認めいただくかどうかです。これは、大事な決め事ですので、皆さんとご相談して決めたいと思っております。

セッションとセッションの間

アクションにつなげることが非常に大事ですので、1セッションごとに、そのセッションに終了後、さっそくできることを①個人レベルのエクササイズか、②家族や友人を巻き込んだエクササイズか、③（可能なら）職場レベルで試せる（短期、つまりつぎのセッションまでの）アクション・プランかを、実施していただきたいと思えます。どれかひとつです。

たとえば、感謝を取り上げたセッション後、次回のセッションまでに、毎晩、就寝前に、その日に起こった感謝すべきできごとを5個、ノートに書いてから眠るようにして、それを次回のセッションの前日か前々日まで続けた結果、自分に起こったことをA4一枚程度でレポートしてもらおうと思っております。それは、プライバシーにかかわる部分を抜いてもらって、皆でシェアをして、ポジティブ心理学をどう日常に、身近に、職場に適用していくかを考える素材データベースとします。変わる・変えることが、理解に至る王道だと言ったK.レヴィンの教えにしたがって、セッションにいるときだけが学習ではなく、セッションとセッションの間もまた、「実践的」学習になるようにしたいと思っております。

詳細シラバスの記述フォーマット

すでに第1回セッションだけ、詳細なご案内を送っておりますが、以下に、全セッションについての詳細をご説明いたします。

<テーマ>

ポジティブ心理学のなかのテーマ名（英語）とセッションの具体的なテーマを併記します。

<ねらい>

そのセッションでなにがもたらされるか、できるだけ具体的なデリバラブル（お届けもの）という点から、目的やねらいを記述します。

<ゲスト>

ゲストがこられるセッションでは、ゲストの方のご紹介

<タイム・テーブル>

ゲストも来られる日とそうでない日とで、また、テーマによっても若干、時間の構成を変えていますので、毎回書いております。ただし、タイムテーブルは、皆さんにとって、ベストな流れとなるように、できる限り、柔軟に活用します。

<課題図書><参考書>

課題図書は、第1回目同様に、ご送付するようにいたします。いったんスタートすると、2週間ごとに2冊も読むのはたいへんですから、課題図書のみ熟読してください。参考書は、将来、そのテーマでもっと深めたいと思ったときに、お読みください。

<事前リソース>

事前課題レポートをお願いしたいと思っておりますが、これも準備が憂鬱になるようなものでなく、それを作成しようと思ったほうが、課題図書も頭に入りやすくなり、実践につなげる気にもなるようなテーマを毎回考えています。事前課題レポートという授業みたいな響きがあるので、塾では、みなでシェアするとおたからになるという意味で、「事前リソース」と呼ぶようにします。

<事後リソース>

セッションとセッションの間ので説明いたしましたように、特定のセッションで学んだことを、自分個人、家庭・プライベート、職場などで実践してみた結果、効果、問題点などのリフレクション（内省）を書いてください。これも、事前リソースと同様に塾生全員でシェアしたいと思います。とりわけ、事後リソースは、実践記録でもありますので、その蓄積と共有は、第6回のセッションへのインプットとなるのみならず、第7回の事後リソースもあわせて、全セッション終了後は、第2期を構想するインプットにもなります。

全体の流れ

まず、英文キーワードを含む各セッションのタイトルだけ、以下にリストしております。こういう流れで進めて参ります。

- 第1回 Optimism(楽観主義)： ポジティブ心理学の全体像——楽観主義から入門する
- 第2回 Gratitude(感謝)： 感謝の気持ちがおもたらすもの——入社時から訴える
- 第3回 Strengths (強み)： 強みを生かす生き方——前向きに自分を知り、部下を知る
- 第4回 Flow (楽しみ)： 仕事への没頭——よい仕事、よいビジネスなら楽しめる
- 第5回 Self Actualization (自己実現)： 仕事を通じて自己実現——長期的視点をもつ
- 第6回 Practice/Action (実践と行為)： リソース蓄積の共有と活用——ポジティブ心理学を組織・人事にどう生かすか
- 第7回 Resilience (挽回力)： 危機における挽回力——節目をうまく乗り切る
- 第8回 予備日

各セッションの概要

第1回

<テーマ>

Optimism(楽観主義)： ポジティブ心理学の全体像——楽観主義から入門する

<ねらい>

ポジティブ心理学の第一人者をお招きして、これまでのポジティブ心理学の展開を鳥瞰していただき、あわせて具体的トピックとしては、楽観主義について入門することになります。

<ゲスト>

島井哲志先生（南九州大学客員教授、心理測定サービス健康心理学研究所 所長）

<タイム・テーブル> ※この日、懇親会があります

14:00-14:20 イン트로ダクション（金井）

14:20-15:50 ゲスト講義 ポジティブ心理学への招待（島井先生）

15:50-16:00 休憩

16:00-16:30 対談 ポジティブ心理学の産業界への応用——組織行動と人材マネジメント（島井先生、金井）

16:30-17:00 島井先生との質疑応答（モデレーター、金井）

17:00-17:45 グループ討議（討議課題 本日のオーバービューを聞いて、ポジティブ心理学からなにをいちばん学びたいか、また、その組織行動、人材マネジメントへの応用を探る人勢塾になにを求めたいか、フリーに話し合ってください）

17:45-18:00 グループ討議結果の共有と、次回の予告と教材配布

18:15-19:45 懇親会（お時間が可能なようでしたら、1回目ですのでぜひご参加ください）

<課題図書、参考書>

課題図書 スーザン・C.セガストーム『幸せをよぶ法則——楽観性のポジティブ心理学』島井哲志監訳・荒井まゆみ訳、星和書店。

参考書 島井哲志編『ポジティブ心理学——21世紀の心理学の可能性』ナカニシヤ出版、2006年。

<事前リソース>

課題図書（セガストームの書籍）をお読みください。その際、（1）これまで自分が抱いてきた楽観主義についての考えと一致する部分、初めて気付いた部分がどこにあるか、（2）どこにいちばん興味をもたれたか、（3）どこが（むつかしいけれど）もっと知りたい、解説を聞きたいと思ったか、について、A4に半ページから1ページぐらいでけっこうですので、メモ程度をお持ちください。（この5行は、「人勢塾 第1回目のセッションのご案内」の添付ファイルと、紙ベースでご案内いたしました記述のとおりです）。

<事後リソース>

第1回目のセッションを終えたあと、今後の重要なインプットにもなりますので、(1) ポジティブ心理学の概説を聞いたあと、あらためて、より具体的になった個人的な目標と、会社に持ち帰りたい目標、(2) いつもゲストがおられるわけではないのですが、進め方についてのアイデアやご要望、をセッションの印象が新たな間に、A4に1頁程度のメモでけっこうですので、事務局杉原宛にお送りください。

○ 事前と事後のリソースメモの提出タイミングと提出先

※ 以下のセッションでも、原則、<事前リソース>メモは、セッションの2日前、つまり木曜までに、<事後リソース>メモは、作業を伴わずに書けるものは、セッションの記憶が濃い間、つまり土日間に、遅くとも月曜までにはお出しください。作業（たとえば、第2回なら、「感謝を表明してみる」というアクションを伴う場合には、それが終了してから、遅くとも、<事前リソース>と同様に、つぎのセッションが開催される2日前、つまり木曜までに出してください。

提出先は、現代経営学研究所人勢塾事務局の杉原宛に（現代経営学研究所 <bi@riam.jp>）、メールの添付ファイルでご送付をお願いします。

参加者（塾生）同士が、相互に刺激を受けることが大事なので、原則、シェアすることをめざしますが、どうしても深い話でプライベートにかかわるという場合には、共有不可と明示してください。できれば、共有可能な形で書いていただけることを希望します。

<ご報告、出版の可能性>

なお、今回の人勢塾の成果は、積極的に世に問いたいと思っております、小学館さんとダイヤモンド社さんにコンタクトを取り、小学館さんに、人勢塾第I期の成果を、書籍にまとめて出版することを考えております。²

もちろん、ひとりひとりのゲストの皆さんや参加者（塾生）の皆さんに、不都合なことは一切書かれませんが、人勢塾のなかでのご発言や事前と事後のリソースから引用をする場合には、必ず原稿チェックをしていただいて、承諾を得るようにいたします。

人勢塾の価値は、参加者だけが100パーセント感知できるもので、どんなにうまくまとめても、そこに居合わせない限り、伝わらないものがいっぱい残ります。また、それが皆さんにご参加いただく意義でもあるわけですが、社会的にも意味のある動きがポジティブ心理学の組織人事への応用というなかにあると思いますので、出版の可能性のご報告と、ご理解を賜りますようお願い申し上げます。

小学館の編集者、小山さんとライターの方、ダイヤモンド社の編集者、榎本さんが、第1回目にお越しになります。どうかよろしくようお願い申し上げます。

² 原稿が整備されつつあり、2010年度の初頭には、出版の予定となっている。

第2回

<テーマ>

Gratitude(感謝)： 感謝の気持ちをもたらすもの——入社時から訴える

<ねらい>

リーダーシップでも、モチベーションでも、コーチングでも、相手を承認（recognition）することの意味が語られています。コーチングでは、これをアクナリッジメントと呼びます。部下ががんばってくれたときに、「お前、よくがんばったな」という承認よりも、「ここまでがんばってくれたのでわたしはうれしい（わたしは君を誇りに思う）」というわたしを主語にしたアクナリッジメント（Iメッセージとも呼ばれます）が大切にされます。これをもう一歩進めると、リーダー格のひとが、部下に感謝しているというレベルにまでつながります。

人事部も、すべてのライン・マネジャーも、果てはCEOに至るまで、こういう意味で、会社のミッションや目的に対して、働き貢献してくれる人びとへの感謝の気持ちをもつ必要があります。

これは基本の基本ですが、ポジティブ心理学の文献では、感謝することの効用、たとえば、①健康にプラス、②未来にも前向きになれること、③感謝するひとのほうが、周りのひとからの助けも多い、等々の効果がわかっています。

そこで、この第2回では、このいちばんわかりやすいテーマを元に、議論します。議論の生の素材としては、新入社員研修で、「感謝」をひとつの大きなテーマとされた、資生堂さんの人事部の取り組みについて、ゲストトークをお願いしております。とうとう社会人になるまでにどれだけ大勢のひとにお世話になったかに素直に感謝できるひとでないとできないことがいっぱいあるはずです。それは、入社後、仲間や上司に対してだけでなく、当然のことながら、自社の商品をご愛顧してくださっているひとに対しての感謝にまで連なります。

<ゲスト>

深澤晶久氏（資生堂人事部 次長 人材開発室人材育成グループグループリーダー）

<タイム・テーブル>

- 14:00-14:20 インTRODクシヨン（金井） 感謝の効果について（金井）
- 14:20-15:20 ゲスト講義 資生堂における新入社員導入時研修（深澤氏）
- 15:20-15:50 対談 感謝というテーマを人事で取り上げる意義（深澤氏、金井）
- 15:50-16:00 休憩
- 16:00-16:30 深澤氏との質疑応答（モデレーター、金井）
- 16:30-17:20 グループ討議（討議課題 ①会社での仕事経験で、わたしがいちばん印象に残っている感謝にまつわるストーリー、②そういう感謝の気持ちを大切にするために、ライン・マネジャーができること、人事部ができること）
- 17:20-17:50 グループ討議結果の共有

17:50-18:00 次回の予告と教材配布

なお、ご希望があれば、必要に応じて、サーバント・リーダーシップについても、金井から適宜解説をいたします。

<課題図書、参考書>

課題図書 池田守男・金井壽宏『サーバント・リーダーシップ入門』かんき出版、2007年。

参考書 英語圏では、ロバート・エモンズという学者の著作、編著がよく知られているのですが、現時点では、翻訳がありませんので、金井が当日の話題提供のなかで、その研究にはふれますが、日本語で読める適切な参考書はありません。

英語が苦にならない参加者のために、薄い本ですので、つぎのものだけあげておきます。

Robert A. Emmons. *Words of Gratitude for Mind, Body and Soul*. Templeton Foundation Press, 2001.

感謝のことを考えるうえで、よい文献が（ポジティブ心理学とかかわりないところで）和文でありましたら、当日、情報共有させてください。

<事前リソース>

グループ討議のときのインプットにもなりますので、つぎの2点について事前にメモを作成してください。①これまで今の会社（前職がおありの方は、それ以前の会社）での仕事にまつわる経験のなかで、お客様、お取引先、上司、仲間、後輩などに大きく感謝していると、今思い起こしてもそう思える出来事を、簡単なストーリーとしてメモしてください（仕事の世界では思いつかないという場合にのみ、学校時代、家族、趣味の会などから例示を出してもらってもけっこうです）、②そのような感謝の気持ちを、社内でより多く感じてもらうようにするために、人事部が、ライン・マネジャーに、また働く人びと皆にできそうなことに、どのような打ち手がありますか。③（これはグループ討議では明示的に議論しませんが）その感謝の気持ちを直接、本人にお伝えされたことがありますか。

<事後リソース>

感謝については、ぜひ試していただきたい、事後エクササイズが二個あり、両方をお願いするのは、やりすぎだとは思っていますが、以下に①と②として記述しております。両方はツーマッチだと思われたら、どちらか一方をトライして、レポートしてください。あらためて、感謝することの大切さをしっかり受け止めたいと思う方は、どうか、両方にチャレンジしてください。

リソース① これは、少し恥ずかしいと思われるひとがいるかもしれませんが、つぎのふたりの方に、感謝の気持ちを表明してみてください。ひとは、身近な方（両親、配偶者、子ども、親友）、もうひとは、仕事の世界でお世話になった方。感謝の気持ちを表明することで、自分のなかに、また、相手のなかに生じたこと（相手のほうは推測になるかもしれませんが）について、レポートをしてみてください。プライバシーにかかわることなので、共有不可の場合にはそう明記してください。金井の希望としては、共有不可にならない程度の記述にして、できる限り、感謝表明経験の効果についてシェアできればと思っています。

リソース② まず、コンパクトなノートを購入してください。この日の晩より、1週間だけでけっこうですので、毎晩、眠りにつく前に、その日に起こった感謝すべきよいことを、5つ思い出して、ノートに記入してください。これを1週間続けた後、感

謝すべき出来事を毎晩しっかり思い出すだけで、仕事とプライベートの過ごし方、感じ方で、ささやかでもなにか変化があったかどうか、振り返ってレポートとしてください。なにがどうか変わったか。もちろん、なにも変化がなかった場合にも、微細でも気付いたことがありましたら、それをメモして事後リソース・レポートとしてください。

第3回

<テーマ>

Strengths (強み) : 強みを生かす生き方——前向きに自分を知り、部下を知る

<ねらい>

ポジティブ心理学の発足当初からの願いは、人間の弱みや病的でネガティブな部分よりも、人間の強み、精神的な意味も含め健康、幸せなどのポジティブな部分を見ようとしてきました。そのための大きな試みのひとつとして、人間がもつ強み、長所にかかわる特長を識別し、尺度を開発し、希望するひとに強みを測定してフィードバックすることでした。ちょうど、DSMIV (米国ではもう第V版) と呼ばれる精神疾患の診断マニュアルがあるというのに、ひとの特長や美徳を記述する(いいところなので、「診断する」とはいいません) ツールはなかったのです。そのツールの開発が、ひとつの研究上の事業となりました。ポジティブ心理学の創始者であるマーティン・セリグマン自身も、クリストファー・ピーターソンとともに、VIA-IS(Values in Action Inventory of Strengths)を開発しました。第1回目のゲストの島井先生は、その日本語版の作成者です。日本語版は、今は、まだ自由に使える状態になっていませんが、大元の米国のサイトでは無料で、強みを、記述してフィードバックしてくれます——興味あるひとはつぎのサイトを訪ねてください。

<http://blogs.uct.ac.za/blog/umoya05/2008/12/18/values-in-action-inventory-of-strengths-via-is-an-anti-dsm>。ウェブサイトの名前の末尾からわかるとおり、これは、DSMに対するアンチとして作成されました。精神疾患診断マニュアルがあるせいで、ひとが自分のことを病的な観点から見るとしたら、アンチDSMとして「人の強み判定(記述が)マニュアル」があれば、ひとは自分のいいところをみつめ、そこを生かし、そこを伸ばすようになるでしょう。残念ながら、VIAは日本語版が使えませんので、今、現存するもうひとつの強み測定のツールで、今回は皆さんの強みを判定してもらいます。課題図書にその判定のためのウェブへの鍵がついていて、上位5個の強みが判定されるのですが、今回は、ギャラップ社に直接お願いして、34個の強み全部のプロフィールをフィードバックしてもらうことにしました。自分の強みを知り、活かし、伸ばすことを通じて、このようなツールが、組織・人事にどのように活用しうるかを探りたいと思っています。

<ゲスト>

小屋一雄氏 (ギャラップ株式会社 ストラテジック・コンサルタント)

<タイム・テーブル>

14:00-14:20 イン트로ダクション (金井)

強みを伸ばす vs 弱みを直す (金井)

14:20-15:20 ゲスト講義

ポジティブ心理学におけるギャラップ社のアプローチと
ストレングス・ファインダー (強み探索システム) の意義
(小屋氏)

15:20-15:50 対談 強みのフィードバックとその活用法 (金井の受検結果を皆さんに見せながら、自分の強みをどう活かすか、どう伸ばすか、どこにダメージコントロール (当日説明しますが、課題図書の中に説明があります) の発想もいる

か、について、金井が小屋氏と皆さんの前で対談させてもらいます。

15:50-16:00 休憩

16:00-16:30 小屋氏との質疑応答（モデレーター、金井）

16:30-17:20 グループ討議（討議課題 ①強みのフィードバックを得て感じたことをグループ内でシェアして話し合ってみてください、）②それを踏まえて、欠点は自分が自覚しているものを思い浮かべて、「強みを伸ばす方法」と、「欠点を補正する方法」の間の関係について、話し合ってみてください）

17:20-17:50 グループ討議結果の共有

17:50-18:00 次回の予告と教材配布

<課題図書、参考書>

課題図書 マーカス・バックingham&ドナルド・O.クリフトン『さあ、^{じぶん}才覚に目覚めよう——あなたの5つの強みを見出し、活かす』田口俊樹訳、日本経済新聞社、2001年。

参考書 『DSM—IV—TR 精神疾患の診断・統計マニュアル 新訂版』高橋三郎、大野 裕・染矢俊幸訳、医学書院、2003年。これは、購入するような書籍ではありませんし、また通読する書籍でもありません。しかし、もしも職場のどこかに、勤務医の書棚などであれば、ほんの1時間ほど、借りて、ぺらぺらめくってください。こんなものがあるから、ひとをみると、そんな風に（病的に）みてしまうというセリグマンの主張の妥当性を、チェックしてみてください。精神疾患の診断のための間が、友人や家族や自分にどうあてはまるか試してください。みんなが、それぞれに心の病気のように思えてきますか。逆に、強みを知るマニュアルはなかったという意味合いを知るためにも、ちらっとながめてみてください。

<このセッションに特有の事前作業のお願い>

届いた課題図書のブックカバーをはずすとその裏に、ピン番号があり、これを使って、<https://sfl.strengthsfinder.com/ja-jp/signin/default.aspx> を訪ねて、ウェブテストを受けることができます。この書籍で説明されている34の資質のうち、皆さんの強み、上位5資質が、フィードバックされます。人勢塾の参加者の皆さんには、特別な計らいで、強みのプロフィール全体、34資質全体にかかわる特別レポート作成をお願いしております。そのために、お願いがあります。ウェブテストを事前に受けていただくだけでなく、送られてきたレポートを、この日のゲスト講師の、ギャラップ社の小屋さんに、3月6日までに、レポートを転送していただくようお願いいたします。（そのためには、ウェブ上のアセスメントを3月3日までにはおこなっておいてください——レポートは通常は翌日、遅くとも3日以内には送られて参ります）。その送付先は、kazuokoya@gallup.com です。なお、メールでは、「人勢塾の参加者の〇〇です。」とだけ、ひとこと添えてくだされば、一言でメールの趣旨が小屋さんにわかりますので、よろしく申し上げます。

<事前リソース>

ストレンクス・ファインダーのフィードバックレポートを見て、自分の上位5個の強みとなる資質についての、感想を述べてください。そのうえで、

<事後リソース>

①<会社レベル> 課題図書第7章、採用システム、パフォーマンス・マネジメント・システム、キャリア開発システムに、ストレングス・ファインダーによって強みを知ることをどのように組織レベルで活かすヒントが書かれていますが、どのようなことが御社で可能か、構想してみてください。ラフなアイデア段階の構想をメモしてください。

②<個人レベル> 強み上位のうち、どれかを毎日、これまでにはないやり方で活かす試みを1週間実行してみて、気付いたことをメモしてレポートにしてください。

第4回

<テーマ>

Flow (楽しみ) : 仕事への没頭——よい仕事、よいビジネスなら楽しめる

<ねらい>

これまでのモチベーション論は、このまでは不都合がある、具合がわるいという緊張系の要因がひとを動かすという面と、夢、目標、達成感、成長感、楽しみなどの希望系の要因がひとを動かすという面があることを解明してきました。

また、他面では、外発的モチベーションと内発的モチベーションという対比のもとに、給与、ボーナス、昇進、昇級などの外発的な報酬がひとを動かすという面と、やっている仕事そのものが達成感、成長感をもたらすという面が対比されてきました。このなかでも、やっていることそのものが楽しくて、没頭できるという面を照射するのが、フロー現象です。フローとは、ロッククライミング、チェス、バスケットボール、音楽などで、やっていること自体が楽しみで没頭してしまうという現象の調査から生まれた概念で、「流れるかのごとくだった」という調査協力者の声から、フローと名付けられています。仕事には、楽しみなどないと断言してしまう前に、仕事の世界にもフロー、楽しみという要素がいかんして生まれうるかを、議論します。課題図書では、仕事の例は外科医にとっての手術という例だけですが、神戸大学のMBAのレポートでは、製薬会社のMRのひとが、医者とのやりとりでも、それが起こるとレポートしたことがあります。ポジティブ心理学の創始者のひとりであるM.チクセントミハイは、最近では、ビジネススクールに勤務し始めたこともあって、ビジネスの世界におけるフローにも関心を深めています。

<ゲスト> なし

<タイム・テーブル>

14:00-15:30 インターラクティブな講義——フロー概念理解のために (金井)

15:30-15:45 質疑応答

15:45-16:00 休憩

16:00-17:00 グループ討議 (①仕事の場面でもフロー経験がありうるのか、②スポーツやゲームや楽器などと比べると少ないとしたら、そのわけはどこにあるのか。③どうすれば、仕事の場でも、フローを促進することができるのか、について、事前リソースのメモ (レポート) を手に議論してください)。

17:00-17:40 全体討議

17:40-18:00 統括と次回の予告

<課題図書、参考書>

課題図書 M.チクセントミハイ『楽しみの社会学』今村浩明訳、新思索社、2001年。

参考書 M.チクセントミハイ『フロー体験とグッドビジネス——仕事と生きがい』大森 弘訳、世界思想社、2008年。S.A.ジャクソン&M.チクセントミハイ『スポーツを楽しむ——フロー理論からのアプローチ』世界思想社、2005年。

<事前リソース>

これまでの仕事上の経験のなかで、いちばん没頭した、あるいは、楽しみの要素が大きかったと思われる具体的な経験を一つ選び、①それがいつのことで、自分はそのとき何歳で、②それを経験したときにいっしょにいたひと（上司、先輩、後輩、お客さま等）はだれで、どのようなひとで、③いったいどのような仕事だったのか、④その没頭、楽しさを今でも覚えているのはどうしてか、やっていた最中には、どのような感情をもっていたか、⑤それをフロー経験と呼ぶとしたら、フロー経験を起こしやすいタイプの仕事や仲間の性質にはどのようなものが考えられるか、⑥以下にこのセッションの記述の付録にあげる、フロー経験の要素のうち、どれとどれがそのときの仕事に成り立っていますか、についてレポートしてください。

もし、どうしても、仕事上の経験では、楽しみといえるようなものがないというひとは、①仕事以外の場面でのフロー経験（スポーツやゲームや音楽など）を取り上げて、上記と同じ要領で、いつ、だれと、どのようなことをしていたときか、記述してください、そのうえで、②どうして仕事ではそれが経験できないのか、できにくいのかについて内省してください。A4で1枚に収めるのは難しいかもしれませんが、メモというより、A4で2枚ぐらいのレポートをお願いします。

<事後リソース>

仕事でのフロー経験についての研究があまりありませんので、自分の経験だけに限定すると探索範囲が狭くなります。人勢塾の場の共有で、ひとり考えるより幅が出てくるとは思われますが、それでもほかにも素材を求めするために、このセッションのあと、自然にお会いすることがあるひと、職場の友人や学校時代の友人や、家族（配偶者や兄弟、両親）に、フロー経験の要素を説明して、「これらを充たすものが、仕事の経験でありますか」と明示的に聞いてみて、経験のストーリーを、3、4名から収集してください。

付録 フロー経験の要素

<フロー経験の要素> (1975、pp. 38-48; 訳 68-85 頁 ; 1990, pp.49-67; 訳 63-84 頁)

Csikszentmihalyi (1975)では、つぎの要素があげられている。括弧内には、ロッククライミングのケースから例示して、簡単な説明を加えた。

- (1) 行為と意識の融合（やっている行為に夢中になっているので、自分の意識や注意がそこに溶け込んでいること、なぜロッククライミングに熱中しているかなどを考えずにそれに打ちこんでいること）
- (2) 限定された刺激領域への注意集中（Maslow なら「過去と未来の破棄」と言うものにかかわり、今登っている岩壁の小さな凹凸だけに集中、過去は 30 秒、先は 5 分ぐらいしか考えないほど）
- (3) 自我の喪失・忘却、自我意識の喪失（Maslow なら、「個の超越」「世界との融合」とも表現するところの状態。ロッククライミングに熱中していると、自分という意識などなくなり岩のなかに溶け込んでしまうような感覚になること）
- (4) 自分の行為が環境を支配しているという感覚（(3) で述べたように、山や岩という環境に溶け込みながらも、その環境を支配しているのは自分だ、あるいは、環境や対象を支配していなくても、自分で自分の世界を支配しているという気持ち）
- (5) 首尾一貫した矛盾のない行為が必要とされ、フィードバックが明瞭（岩肌を 1 ステップずつ登りながら、そのステップが正しかったか間違っているのかが

明瞭にわかる。そして、全体のステップが流れる（フロー）かのごとく首尾一貫していること——フロー経験という名称は、そこから生まれた）

- (6) 自己目的的な (autotelic) 性質 (ほかに報酬——たとえば、登頂の栄光・賞賛——を得るなどの目的がなくてもそれ——ロッククライミングそれ自体が明確な目的)

後の著作 (Csikszentmihalyi, 1990) では、フロー経験の要素について、さらにつぎのように敷衍されている。ここでは、括弧内に、上記の前著との関係を付記しておく。

- (1) 能力を必要とする挑戦的活動
- (2) 行為と意識の融合 (上の (1) と同じ)
- (3) 明確な目的 (上の (6) とかかわる)
- (4) フィードバック (上の (5) と部分的に対応)
- (5) 今していることへの注意集中 (上の (2) に対応)
- (6) 困難な状況を自分が統制しているという感覚 (統制しているという現実よりも、自分がその場を操れるという可能性、あるいは統制喪失の懸念がないこと) (上の (4) に対応)
- (7) 自意識、自己感覚の喪失、対象や環境と一体になり自己を吟味する余地がないこと (上の (3) に対応)
- (8) 時間が普通とは異なる速さで進むこと、あるいは時間の圧力からの自由

第5回

<テーマ> Self Actualization (自己実現) : 仕事を通じて自己実現——長期的視点をもつ

<ねらい> ポジティブ心理学は、科学的な基礎を大切にするという点で、方法論にややミステリアスなところがある、エイブラハム・マズローたちによる人間主義的心理学 (humanistic psychology) と一線を画してきました。しかし、最近では、クリス・ピーターソンのように、方法の違いだけで、せっかくポジティブなテーマを扱ってきたこの流れと自分たちの違いばかりを強調するのにも問題があるといわれるようになってきました。そこで、日本でも言葉はよく知られているけれども、その中身は深く理解されることが稀な、自己実現の概念とその具体的な姿について、理解を深めることをめざします。また、あわせて、マズローのいわゆるピーク経験と、チクセントミハイのいわゆるフロー経験の間の共通点、相違点などについても、議論をしたいと考えています。

<ゲスト> なし

<タイム・テーブル>

14:00-15:30 インターラクティブな講義——自己実現の概念理解のために (金井)

15:30-15:45 質疑応答

15:45-16:00 休憩

16:00-17:00 グループ討議 (事前リソースのメモを見ながら、まず自分にとって野自己実現とはということをご紹介された後、これまでの会ったひと、そういう人がいそうな部門、役員のなかではどのひと、を素材に、自己実現の捉え方を対話のなかで深めてください。マズローの言うなりにならず、伸びやかに議論してください。)

17:00-17:40 全体討議

17:40-18:00 統括と次回の予告

<課題図書、参考書>

課題図書 エイブラハム・H.マズロー『完全なる経営』金井壽宏監訳・大川修二訳、日本経済新聞社、2001年。

参考書 金井壽宏『働くみんなのモチベーション論』NTT出版、2006年。

<事前リソース>

自己実現は、マズロー自身の書くところを真剣に受け止めるとなかなか凡人には、また若いひとには難しいことのように思われます。しかし、そういうのが自分にはないと断言せずに、つぎの点について、思いつくまま (つまり、あまり深く考えすぎるとなにも書けなくなるので) メモってきてください。①自分はどの程度、自己実現していると思うか、②相当に自己実現したというひとに出会ったことがあるか、そのときにどのようなものを感じたか、そのひとからなにを学んだか、③社内をながめて、仕事を通じての自己実現をめざしているようなひとが相対的に多い職場はどこか、④現職の御社の役員層をみたときには、だれが、自己実現しているというイメージに近い状態で生きている、働いていると思われるか (いないと思われるなら、自己実現の

定義の基準を緩めてでも、だれがそれに近いが考えて、むりして探し当てて)、その方の言動の特長はどこにあるか、など、すべての間ではなくてけっこうですので、選択的に書けるところだけ書いて事前リソース・レポートをご用意ください。

<事後リソース>

働くひとの自己実現のために、人事部ができること、ライン・マネジャーができること、人事部が支援すればライン・マネジャーがやりやすくなりそうなこと、などについて考察してレポートしてください。

第6回 New (元のシラバスの第6回は、予備日の第8回に回します)

<テーマ>

Positive OD(Organization Development): 組織開発をポジティブ人事に活かす——ナイキとリーバイ (と、少しばかりはリーバイ金井先生：私がナイキで実践した事はほとんどリーバイスでの学びに基づくものですので並列表記で良いと思います。またそういう事であればリーバイの例も増やしてご紹介いたします) での経験から学ぶ機会

<ねらい>

第6回は、元々のシラバスでは、「Practice/Action (実践と行為) : リソース蓄積の共有と活用——ポジティブ心理学を組織・人事にどう生かすか」となっておりますが、リーバイス (Levi's) のジーンズでおなじみの米国のリーバイ・ストラウス (Levi Strauss & Co.) でグローバルリーダーシップ開発ダイレクター、同社アジア太平洋地域の組織・人材開発部門長後に、元リーバイス・ストラウスジャパンの人事統括本部長を経て、ならびに、フィル・ナイトが創業したスポーツシューズの世界企業、ナイキ (Nike) 米国本社でのアジア太平洋地域人事部門長人事部シニア HR ディレクターを歴任された増田弥生氏にゲストとしてお越し起こしただけのことになり、急遽、この速報でご案内のとおり、「Positive OD(Organization Development): 組織開発をポジティブ人事に活かす——ナイキとリーバイス (と、少しばかりはリーバイ) での経験から学ぶ機会」というテーマで、米国での HRM 経験、とりわけ、アジア担当のシニア HR エグゼクティブとして、経営トップの直属の仕事をされた経験と経験の基盤になる、人材マネジメントにおける組織開発の前向きな役割について、話題提供をお願いしております。増田氏のご経験のなかには、人事部なら果たすべき難しいネガティブなものが含まれてないわけではもちろんないのですが、どのような仕事にも前向きに取り組まれてきた姿勢から、われわれがわが国の人事で、ポジティブ心理学をどのように組織・人事に活かすのがいいかという最終回 (元々の第6回) の皆さんの発表に先立ち、追加的な有益なインプットが実現すると思っております。また、経験の端々に、ワークショップやイベントの持ち方、そこででのファシリテーションやフィードバックの方法などにも、言及があろうかと思われまます。

帰国後、わたくしも、2度じっくりお話を聞かせていただく機会があり、通常は、大会場だとなかなかお話になりにくい具体例部分も含め、14社、事務局を入れても、30名ほどの少人数の研究会ですので、ライブなゲストトークが聞けると思っております。

<ゲスト>

増田弥生氏

<タイム・テーブル>

14:00-14:20 インTRODクション (金井)

組織開発とポジティブ組織行動——人事部の役割 (ジャッジとコーチ) (金井)

14:20-15:20 ゲスト講義

組織開発をポジティブ人事に活かす——ナイキとリーバイス (と、少しばかりはリーバイ) での経験から学ぶ機会 (増田氏)

- 15:20-15:50 対談 グローバルに通用する HR 責任者をしながら、増田さんが経験されたことの意味合いを、対談方式でお聞かせいただきます。
- 15:50-16:00 休憩
- 16:00-16:30 増田氏との質疑応答（モデレーター、金井）
- 16:30-17:20 案1 グループ討議（討議課題 ①組織開発の発想や方法が、そのような言葉を使っていなくても、わが社のなかにどのように存在するか、②今日、増田氏にお聞かせいただいたことを素に、わが社でも導入してみたい前向きな組織開発にはなにがあるか、について話し合っ、残りの時間をグループできたことを踏まえ、金井のファシリテートで、増田氏をリソースパーソンとさせていただき全体討議。
- 案2 なんらかの組織開発のエクササイズ実施
- 17:20-17:50 案1の場合、全体討議での質疑、案2の場合、エクササイズの感想とブリーフィング
- 17:50-18:00 次回の予告と教材配布

<課題図書、参考書>

私は手元にはないのですが、ダイヤモンド HBR の 2007 年 11 月号『一流の経営』にリーバイスの価値観に基づく経営について、またナイキのブランドマネジメントについて紹介されています。どちらも、特にリーバイの方は経営が人事と直結する良い例ですので、私をご紹介する例がわかりやすくなるかもしれません。いかがでしょうか？

また、昔の事ですがリクルートワークスにリーバイスで私が使っていた人材マネジメントサイクルの記事があります。添付いたしますので、ご覧になってご参考になりそうなら使ってください。

https://www.works-i.com/article/db/wn43_case5.html

課題図書 今回は、特になし

参考論文としては、ダイヤモンド・ハーバード・ビジネスに収録された、コーチングを自己変革と組織開発に活かすための論文があり、ウェブから購入することができます。<http://www.booknest.jp/detail/00000002>

なお、増田氏から、つぎのような情報をいただいております。

→増田氏より、「ダイヤモンド HBR の 2007 年 11 月号『一流の経営』にリーバイスの価値観に基づく経営について、またナイキのブランドマネジメントについて紹介されています。どちらも、特にリーバイの方は経営が人事と直結する良い例ですので、私をご紹介する例がわかりやすくなるかもしれません」というメッセージをいただいておりますので、コピーを配付できるように手配中です。

なお、リクルートワークス研究所のウェブサイト（ウェブアドレスは、https://www.works-i.com/article/db/wn43_case5.html）に、増田氏がリーバイスで使っておられた人材マネジメントサイクルの記事がありますので、ご覧ください

<事前リソース>

組織開発という言葉にとらわれずに、ご自分の会社（あるいはクライアントの会社）で、人事（あるいは、皆さんが）が変革の促進役——チェンジ・エージェント——となって、職場レベル、あるいは、全体としての組織の変革が、実現したことがあるという例示がありましたら、どんなささやかな事例でもけっこうですので、①いつ、②どの組織、どの職場で、③人事（あるいはわたし）がどのような役割を果たし、③たとえささやかでも、その組織、職場がどのように変革していき、④その変革がどのようにしてうまく歯止めされたか、⑤さらに、他の領域や他の職場に波及していったか、について、簡単な素描を A4、1 枚程度でおこなってください。ないとはおっしゃらずに、ささやかでも、人事（あるいは、あなた）主導で、組織、職場が、前向きにいい方向に動いたという事例をお持ちください。

<事後リソース>

①増田氏の発表、金井との対談、グループ討議とやりとり（あるいはエクササイズ）の全体を通じて、増田氏の仕事ぶり、HRM 経験だけでなく、その生き方、働き方を含めて、感想を率直にレポートしてください（増田氏にきっと意味あるフィードバックとなりますので、感謝の気持ちもこめて、フィードバックレポートを感想という形で自然体で）。

②リーバイスやナイキでのご経験を、海外の会社だからと言ってしまわずに、ご自分たちの会社の（あるいはクライアントの会社の）組織開発に活かそうなアイデアがあれば、それを記述して、いかなる意味で、どのように活かそうか、の見通しをレポートしてください。

元々の案の第6回(以下にペースト)は、予備日最終回第8回の実施となりますので、
よろしくお願ひします。

第6回

<テーマ>

Practice/Action (実践と行為)： リソース蓄積の共有と活用——ポジティブ心理学を
組織・人事にどう生かすか

<ねらい>

この日は、通常のセッションと違って、これまでの5回分の素材を元に、ポジティブ心理学を、組織・人事の問題に、どのように活用するか、皆さん方自身の最初の一步がどこにありそうか、どのように組織内で試してみて、その効果をどう測定するか、などについて、議論いたします。

課題図書はありませんが、金井のほうで、ポジティブ心理学がネブラスカ大学、ミシガン大学で、どのような形で経営学の組織行動論に影響を与えつつあるのかについて、追加的な話題提供をいたします。課題図書がない分、今回は、自分の頭で考えたり、ご所属の会社が同じのおふたりで事前に話し合ったり、あるいは、職場の仲間の智恵も拝借して、どのようなところから、ポジティブ心理学の実践の第1歩が歩めそうか、事前に考えてきてください(後述しますが、これをメモしていただくことが、事前リソースとなります)。これまでの課題図書と、事前・事後のリソースをここまでの5回分通しで、ご覧になり、最初の一步をどこから築くか、現実的に展望してみてください。

いきなり全社的なことでなくても、特定の職場(人事部からというのもありえます)から始められること、特定のプログラム(研修や制度)に組み込むこと、啓蒙的に人事部から告知できることなど、また、金井や平野が思いもよらないようなところからも、最初の一步がありえないか、創造的かつ現実的にお考えください。

これからの分野ですので、われわれがフロンティアとなります。それだけに手本、見本がなく構想するのが難しいことですが、また同時に、それだけに工夫のしようもあります。

<ゲスト> なし

<タイム・テーブル> この日は、皆さんのご報告と全体討議に時間を多く取ります

14:00-14:45 ポジティブ組織行動論(POB、Positive Organizational Behavior、ネブラスカ大学)、ポジティブ組織研究(POS; Positive Organizational Scholarship、ミシガン大学)の動きの概観(金井)

14:45-15:00 質疑応答

15:00-15:10 休憩

15:10-17:30 (10分×14社=140分 2時間20分)

17:30-17:50 全体討議と総括

17:50-18:00 次回の予告

<課題図書、参考書>

POB、POS とも英文の文献しかありませんので、課題図書と参考書はありません。

<事前リソース>

今回は、個人レポートではなく、1社から1レポート、おふたりの合作となります。
①まず、人事部のなかで、ポジティブ心理学の理解者をつくるための啓蒙、部内普及の方法——多かれ少なかれ、人事部が働く人びとの元気を削ぐようなこともしてきたとしたら、今後、前向きな新機軸を人事からラインに、組織に提案するとき、まず人事部内にどのような運動を起こすべきか、②ポジティブ心理学が知られてないために、その応用とは謳われていないが、すでに御社に存在すること（たとえば、資生堂さんにとっての新人導入研修）で、ポジティブ組織行動、ポジティブ人材マネジメントに近いと思われるものとしてはなにがあるかについて、おふたりで議論して（あるいは①との関連でさっそくおふたりが信頼する仲間にもお声かけをして）リストしてみください。どういう制度、どういう研修、どういう試みが、ポジティブ心理学の応用になっており、さらにポジティブに展開可能か、考察してください。③人事のイニシアティブで、ポジティブ心理学の組織・人事への応用として、最初の一步としてどこからどのように、なにをテーマに着手したいか。その着手のためには、まずだれを説得して、どこに応援団を求める必要があるか。これまでの5回のセッションをとおしで、振り返って、またわが社のありようについて、議論しながら、二人共同レポートを作成してください。A4で2枚程度のレポート（ふたりで一部）と、5、6分でプレゼンするための、パワーポイント、2、3枚（これもふたりでの合作）をご準備ください。その際に、Optimism(楽観主義)、Gratitude(感謝)、Strengths(強み)、Flow(楽しみ)、Self Actualization(自己実現)というこれまでとりあげたポジティブ心理学のテーマ全体を振り返ってください。

<事後リソース>

全員でのアイデアの共有と全体討議でのやりとりを踏まえ、事前リソースをさっそく、この日の議論の記憶が新しい間に、改訂なさって、できれば、大幅改訂版を作成してください。記憶が新しい間にと書いておりますが、職場の仲間有志と共有議論したほうが良いと思われる場合には、それを月曜か火曜におこなって、仕上げてください。

なお、皆さんの議論からわたしも毎回のセッション、セッションとセッションの間で、ポジティブ心理学を人事・組織にどう活かすかをずっと考え続けたいと思っていますが、このシラバス(セッションの計画)を書いている時点でのメモを付録につけます。

付録 人事部としてどこから着手するか（まだ、皆さんと議論前で陳腐、アームチェア、かつ未完ですが）。

①人事部内、人事部周辺での動きから、まず構想するのがひとつです。たとえば、当然のことながら、人事部内で、まず、ポジティブ心理学の基本をシェアする（皆さんが講師役となります）。その際に、毎回の事前・事後のリソースが役立つことを祈っています。また、ふたりで学んでいるだけだと、伝染するパワーにならないので、人事部内で、さっそくこれに興味をもったひとたちが、人勢塾とは両立するが、別個の活動として、継続的・定期的に、ポジティブ心理学について、議論する機会、勉強を続ける、個人としてできるエクササイズを自分がまずマスターすることを始める。まわりに広める。ポジティブ心理学全体の鳥瞰だけは、難しいとは思いますが、毎回のトピック、Optimism(楽観主義)、Gratitude(感謝)、Strengths(強み)、Flow(楽しみ)、Self Actualization(自己実現)、Resilience(挽回力)については、毎回のセッションが終わる度に、あるいは、全部が終わったあと、必ず社内でも、大事な仲間、先輩、適切なら上司を含め、シェアする機会をもってください。

②新たになにかプログラムや制度を創る前に、今あるもののなかに、ポジティブ心理学的ないい要素が含まれているものが、社内にはないなどと断定せずに、思い切り広く深く探す目をもって眺める。まず資生堂さんのように、ポジティブ心理学とは謳わずとも、ポジティブ心理学の応用事例が社内にないか、具体的な事例（資生堂さんなら、新人導入研修）を探すというのも出発点になります。たとえば、今回メンバーではないですが、オムロンなら、長期リフレッシュ休暇をどう取られ、どうリフォームするか、など。

③これもすでに仕組みがある場合には、②になりますが、ポジティブ心理学に近い考え方をしているかもしれない、社内の専門スタッフ。たとえば、勤務医と健康管理について、社内にキャリア・アドバイザー、キャリア・カウンセラーのようなひとがいたら、キャリア支援について話しあい、そういう専門スタッフのなかに、ポジティブ心理学のシンパをまずつくる。

④コーチングの研修があれば、そのなかに、セルフトークと、その効果の認知行動療法の基礎を入れ込む。わが社全体として、集合的に共有できるセルフトークのインベントリーを作成したり、入社直後の適応、はじめて管理職なったとき、部門ごと（工場、営業、開発など）に有効なセルフトークを用意するなど。ここらでできることはないか。

⑤すでに、書籍があり、ウェブテストがあるという意味では、キャリア研修に、将来はVIA-IS、現時点ではストレングス・ファインダーなど活用できないか。それに先立ち、ストレングス・ファインダーの結果をお互いに知っているひとを、人事部内に身近に、少なくとも5、6名つくれば、強みを意識し、強みを活用し、伸ばすこと、すでにある強みを今までにはない方法で生かすことなどを実行しながら、その5、6名で相互にフィードバックしあう。あわせて、社内にMBTI（マイヤー・ブリッグズ・タイプ・インディケータ）のライセンスをもっている方などおられれば、巻き込むのはいかがでしょうか。また、キャリアの段階ごとという意味では、採用、配属、登用にストレングス・ファインダーをうまく活用する手はありえないか。

⑥モチベーションの研修に、セルフ・コントロール、セルフ・レギュレーションの要素を入れ込む。これはすでに金井がよくやっていることですので、ご希望があれば、そういうときに使う PPT をシェアすることができます。

⑦皆さん方の知識と自信が少し進んできた時点で、社内の健康診断のフィードバックのときに、ポジティブ心理学の啓蒙的なフライヤーを配らせてもらったり、その動きを、広報と連動させたりする。

⑧定期的にモラルサーベイや従業員意識調査をしている会社の場合には職場の調査に、ギャラップ社に知財的なことを確認して、Q12 を入れ込んだりできないか。そして調査に項目を入れるだけでなく、解釈するとき、ポジティブ心理学を活かした解釈ができないか。職務満足やモラル（士気）は、経営学のもつボキャブラリーや概念のなかでは、もっとも幸せ（ハピネス）に近いものです。Q12 を入れるのとあわせて、項目数として可能でしたら、職務満足をこえて、生活（人生）満足の項目を入れてみる手もあります（興味をもたれるひとがいましたら、金井のほうで、尺度を探してみます）。

⑨これは、次回のテーマなので、ここにリストするのは間違いかもしれませんが、次回のレジリエンス（弾力性、挽回力）やリデンプション（超挽回力）は、金井が実施している部長や幹部広報クラスの「一皮むけた経験」のなかに、必ずといっていいほど、修羅場経験があがってくるので、その経験をポジティブに意味づけるために、ポジティブ心理学の知見を活かすことができるのではないか。（金井も、本格的ではないが、部分的にそういうことを強調しています）。また知財的に、使えないのは残念ですが、リデンプションについては、その提唱者のダン・マクアダムズの映像教材があります（リクルートさんのミドルの会合で1回だけ使用されました）。

⑩その他、この日がくるまで、継続して金井も考え続けます。わたしのほうは、人勢塾の立ち上げ以降、各社の社長、会長、人事担当の役員とお会いする会合、会見の機会があるたびに、ポジティブ心理学の組織・人事への応用として、経営学のなかに、POB、POS というのが生まれていることを、啓蒙的に語り続けるようにします。また、この第 I 期人勢塾から、皆さんのご意見やアイデアも吸収する形で、書籍が小学館さんから出ることがかなうようになりましたら、それも普及のツールのひとつに数え上げてください。皆さんの声とその書籍に、皆さんの承諾を得て、入っていくことを希望しています。

付録 人事部としてどこから着手するか（まだ、皆さんと議論前で陳腐、アームチェア、かつ未完ですが）。

①人事部内、人事部周辺での動きから、まず構想するのがひとつです。たとえば、当然のことながら、人事部内で、まず、ポジティブ心理学の基本をシェアする（皆さんが講師役となります）。その際に、毎回の事前・事後のリソースが役立つことを祈っています。また、ふたりで学んでいるだけだと、伝染するパワーにならないので、人事部内で、さっそくこれに興味をもったひとたちが、人勢塾とは両立するが、別個の活動として、継続的・定期的に、ポジティブ心理学について、議論する機会、勉強を続ける、個人としてできるエクササイズを自分がまずマスターすることを始める。まわりに広める。ポジティブ心理学全体の鳥瞰だけは、難しいとは思いますが、毎回のトピック、Optimism(楽観主義)、Gratitude(感謝)、Strengths(強み)、Flow(楽しみ)、Self Actualization(自己実現)、Resilience(挽回力)については、毎回のセッションが終わる度に、あるいは、全部が終わったあと、必ず社内でも、大事な仲間、先輩、適切なら上司を含め、シェアする機会をもってください。

②新たになにかプログラムや制度を創る前に、今あるもののなかに、ポジティブ心理学的ないい要素が含まれているものが、社内にはないなどと断定せずに、思い切り広く深く探す目をもって眺める。まず資生堂さんのように、ポジティブ心理学とは謳わずとも、ポジティブ心理学の応用事例が社内にないか、具体的な事例（資生堂さんなら、新人導入研修）を探すというのも出発点になります。たとえば、今回メンバーではないですが、オムロンなら、長期リフレッシュ休暇をどう取られ、どうリフォームするか、など。

③これもすでに仕組みがある場合には、②になりますが、ポジティブ心理学に近い考え方をしているかもしれない、社内の専門スタッフ。たとえば、勤務医と健康管理について、社内にキャリア・アドバイザー、キャリア・カウンセラーのようなひとがいたら、キャリア支援について話しあい、そういう専門スタッフのなかに、ポジティブ心理学のシンパをまずつくる。

④コーチングの研修があれば、そのなかに、セルフトークと、その効果の認知行動療法の基礎を入れ込む。わが社全体として、集合的に共有できるセルフトークのインベントリーを作成したり、入社直後の適応、はじめて管理職なったとき、部門ごと（工場、営業、開発など）に有効なセルフトークを用意するなど。ここらでできることはないか。

⑤すでに、書籍があり、ウェブテストがあるという意味では、キャリア研修に、将来はVIA-IS、現時点ではストレングス・ファインダーなど活用できないか。それに先立ち、ストレングス・ファインダーの結果をお互いに知っているひとを、人事部内に身近に、少なくとも5、6名つくれば、強みを意識し、強みを活用し、伸ばすこと、すでにある強みを今までにはない方法で生かすことなどを実行しながら、その5、6名で相互にフィードバックしあう。あわせて、社内にMBTI（マイヤー・ブリッグズ・タイプ・インディケータ）のライセンスをもっている方などおられれば、巻き込むのはいかがでしょうか。また、キャリアの段階ごとという意味では、採用、配属、登用にストレングス・ファインダーをうまく活用する手はありえないか。

⑥モチベーションの研修に、セルフ・コントロール、セルフ・レギュレーションの要素を入れ込む。これはすでに金井がよくやっていることですので、ご希望があれば、そういうときに使う PPT をシェアすることができます。

⑦皆さん方の知識と自信が少し進んできた時点で、社内の健康診断のフィードバックのときに、ポジティブ心理学の啓蒙的なフライヤーを配らせてもらったり、その動きを、広報と連動させたりする。

⑧定期的にモラールサーベイや従業員意識調査をしている会社の場合には職場の調査に、ギャラップ社に知財的なことを確認して、Q12 を入れ込んだりできないか。そして調査に項目を入れるだけでなく、解釈するとき、ポジティブ心理学を活かした解釈ができないか。職務満足やモラール（士気）は、経営学のもつボキャブラリーや概念のなかでは、もっとも幸せ（ハピネス）に近いものです。Q12 を入れるのとあわせて、項目数として可能でしたら、職務満足をこえて、生活（人生）満足の項目を入れてみる手もあります（興味をもたれるひとがいましたら、金井のほうで、尺度を探してみます）。

⑨これは、次回のテーマなので、ここにリストするのは間違いかもしれませんが、次回のレジリエンス（弾力性、挽回力）やリデンプション（超挽回力）は、金井が実施している部長や幹部広報クラスの「一皮むけた経験」のなかに、必ずといっていいほど、修羅場経験があがってくるので、その経験をポジティブに意味づけるために、ポジティブ心理学の知見を活かすことができるのではないか。（金井も、本格的ではないが、部分的にそういうことを強調しています）。また知財的に、使えないのは残念ですが、リデンプションについては、その提唱者のダン・マクアダムズの映像教材があります（リクルートさんのミドルの会合で1回だけ使用されました）。

⑩その他、この日がくるまで、継続して金井も考え続けます。わたしのほうは、人勢塾の立ち上げ以降、各社の社長、会長、人事担当の役員とお会いする会合、会見の機会があるたびに、ポジティブ心理学の組織・人事への応用として、経営学のなかに、POB、POS というのが生まれていることを、啓蒙的に語り続けるようにします。また、この第 I 期人勢塾から、皆さんのご意見やアイデアも吸収する形で、書籍が小学館さんから出ることがかなうようになりましたら、それも普及のツールのひとつに数え上げてください。皆さんの声とその書籍に、皆さんの承諾を得て、入っていくことを希望しています。

第7回

<テーマ>

Resilience (挽回力) : 危機における挽回力——節目をうまく乗り切る

<ねらい>

ポジティブ心理学は、根っからノーテンキな学問分野ではありません。マーティン・セリグマンがアメリカ心理学会会長になったときの就任演説で、コソボにみられる民族紛争というマクロの問題に対して心理学が無力なこと、また、心にかかわるネガティブな問題が主流でポジティブなテーマが十分に開拓されていないことを、なんとかしたいと述べました。そのセリグマン自身が、楽観主義と幸せの書籍をしたため、VIA-IS (強み、特長の測定尺度)を開発するまえは、無気力、悲観主義、鬱の研究者でした。

この第7回では、非常に苦しい時期を乗り越えることによってつく力について考えるとともに、いったんそれを乗り越えたひとはもちろん、キャリアのより若い間から身につけたほうがいいのかと思われるポジティブな思考法を、認知行動療法に基づくセルフトークの活用という観点から深めたいと思っております。苦境をくぐっても跳ね返す力が個人にはあること、それどころか、修羅場をくぐらないと身につかない強みもあります。今回は、しなやかさ＝レジリエンス (resilience、弾力性、テーマでは、挽回力と訳しました)とも、また、生涯発達心理学で名高いダン・マクアダムズの最近の研究では、あがない＝リデンプション (redemption、昨年の来日時の日本のパーソナリティ学者、臨床心理学者との対話からは、「超挽回力」とも訳すのはいかがかと議論しておりました)をテーマといたします。

ソウルオリンピック銅メダリストの田中ウルヴェ京氏に、現役選手から、コーチ・指導者になる移行期の苦しみ、しかし、どんなに大変なことでも、ひとはそれを乗り越えるしなやかさを身につけられること、また、あらゆる緊張の場面、悲観的になる場面で、有益なセルフトークや、その他のエクササイズについて、実践的に学ぶ日にしたいと思っています。ゲストの田中氏には、半分ぐらいの時間を、ご自分のキャリア、ご経験についてのお話を(さしさわりのない範囲で)していただき、後半は、メンタル・トレーニングのプロとして、わたしたちにも使えるコーピング方法、スキルをお教えいただくようにします。長期のキャリアの節目でのトランジション、より短期には日常の緊張場面でのプラス思考にかかわる経験、技法、基盤になる理論などを、金井もまじえ議論できればと思っております。

<ゲスト>

田中ウルヴェ京先生 (メンタル・トレーナー、日本大学医学部講師、

(株)MJ コンテス取締役 (1988年ソウルオリンピックのシンクロデュエット、銅メダリスト))

<タイム・テーブル>

14:00-14:10 イン트로ダクション (金井)

14:10-15:00 ゲストの田中先生自身のキャリア・トランジションとそこからの教訓——節目は大変だったけれど、そこをくぐることを通じて身についたしなやかな強みについて (田中先生、金井との対談)

15:00-16:30 ポジティブに活かしたいコーピング・スキル——セルフトークの活用と、いくつかのお奨めエクササイズ

16:30-17:00 田中先生との質疑応答 (モデレーター、金井)

17:00-17:40 グループ討議（討議課題 スポーツの世界から学べる教訓ということで、キャリア・トランジション、レジリエンス、コーピング、セルフトークなどについてご自由に議論なさせていただきます）

17:40-18:00 グループ討議結果の共有と、あわせて、予備日を活用する場合には、その日の使い方確認

18:15-19:45 懇親会（予定——この日にするか、予備日にするか決定しましたら、すぐにセッションのある日に会議室で、あるいはメールで事前にお知らせいたします、フォーマルにこの日、せっかく田中さんがこられているので、そして、予備日は、有志のみ、インフォーマルにやりますか。これも早めにご相談。今は両方の日の会場を押さえています）。

<課題図書、参考書>

課題図書 ①田中ウルヴェ京『たった1分！自分に自信がつくリラックス法——不思議なほど心が強くなる！』三笠書房、2008年、②田中ウルヴェ京『立ち止まってもすぐに前進できる「打たれ強い心」のつくり方』日本実業出版社、2008年。田中さんご自身のことが書かれているので①、それに加えて、②をあわせて選びました。レジリエンス（落ち込んでも回復ししっかりできること）にいちばん近い著書ですので、なお、具体的なコーピングの方法をもっと学びたいという方は、参考書の①をご覧ください。今回は、2冊ですが、読みやすい書籍ですので、ご容赦ください。

参考書 ①田中ウルヴェ京・奈良雅弘『ストレスに負けない技術——コーピングで仕事も人生もうまくいく！』日本実業出版社、2005年。②鈴木義幸『セルフトークマネジメントのすすめ——常に最高の実力を発揮する方法』日本実業出版社、2008年。田中さん、鈴木さんのルーツにある理論まで学びたいひとには、アーロン・ベックの認知（行動）療法、アルバート・エリスの論理療法などの邦訳や解説書が多数あります。注 第1回目のときに紙ベースで配布したときと、課題図書が一冊入れ替わっていますので、ご了承ください（変更は、田中先生、じきじきのご示唆に基づきます）

<事前リソース>

①落ち込みそうになったり、緊張しすぎそうになったりしたときに、いつも自分に言い聞かせている言葉（セルフトーク）がありますか。「だいじょうぶ、だいじょうぶ」などというふつうの独り言を含め、2、3とおりメモしてください。②これまでの全キャリアを通じて、もっとも苦労した（仕事上の）修羅場経験をひとつ思い浮かべていただき、（共有可能な範囲の情報に限定してもらって）どういう経験だったかを記述して、それをどう切り抜け、その切り抜けたことが、それ以後の自信やしなやかさ、ピンチのあとの回復力にどのようなプラスの影響をもたらしたか、この修羅場経験はなんらかのキャリアの節目ともかかわっていますか、メモしてください。③もしも、相対的にまだ若すぎて、修羅場経験というほどのものはないという方は、今後、勝手でもすべき苦労、あとからプラスになりそうな修羅場経験としては、どういう仕事経験をしたいですか。

<事後リソース>

キャリアの節目に直面しているひとに対して、ポジティブ心理学の立場から、人事になにができるか、を応用問題として考えてみてください。

第8回

<テーマ>

Practice/Action (実践と行為)： リソース蓄積の共有と活用——ポジティブ心理学を組織・人事にどう生かすか

<ねらい>

この日は、通常のセッションと違って、これまでの5回分の素材を元に、ポジティブ心理学を、組織・人事の問題に、どのように活用するか、皆さん方自身の最初の一步がどこにありそうか、どのように組織内で試してみて、その効果をどう測定するか、などについて、議論いたします。

課題図書はありませんが、金井のほうで、ポジティブ心理学がネブラスカ大学、ミシガン大学で、どのような形で経営学の組織行動論に影響を与えつつあるのかについて、追加的な話題提供をいたします。課題図書がない分、今回は、自分の頭で考えたり、ご所属の会社が同じのおふたりで事前に話し合ったり、あるいは、職場の仲間の智恵も拝借して、どのようなところから、ポジティブ心理学の実践の第1歩が歩めそうか、事前に考えてきてください（後述しますが、これをメモしていただくことが、事前リソースとなります）。これまでの課題図書と、事前・事後のリソースをここまでの5回分通して、ご覧になり、最初の一步をどこから築くか、現実的に展望してみてください。

いきなり全社的なことでなくても、特定の職場（人事部からというのもありえます）から始められること、特定のプログラム（研修や制度）に組み込むこと、啓蒙的に人事部から告知できることなど、また、金井や平野が思いもよらないようなところからも、最初の一步がありえないか、創造的かつ現実的にお考えください。

これからの分野ですので、われわれがフロンティアとなります。それだけに手本、見本がなくて構想するのが難しいことですが、また同時に、それだけに工夫のしようもあります。

<ゲスト> なし

<タイム・テーブル> この日は、皆さんのご報告と全体討議に時間を多く取ります

14:00-14:45 ポジティブ組織行動論（POB、Positive Organizational Behavior、ネブラスカ大学）、ポジティブ組織研究（POS; Positive Organizational Scholarship、ミシガン大学）の動きの概観（金井）

14:45-15:00 質疑応答

15:00-15:10 休憩

15:10-17:30 (10分×14社=140分 2時間20分)

17:30-17:50 全体討議と総括

17:50-18:00 次回の予告

<課題図書、参考書>

POB、POS とも英文の文献しかありませんので、課題図書と参考書はありません。

<事前リソース>

今回は、個人レポートではなく、1社から1レポート、おふたりの合作となります。
①まず、人事部のなかで、ポジティブ心理学の理解者をつくるための啓蒙、部内普及の方法——多かれ少なかれ、人事部が働く人びとの元気を削ぐようなこともしてきたとしたら、今後、前向きな新機軸を人事からラインに、組織に提案するときに、まず人事部内にどのような運動を起こすべきか、②ポジティブ心理学が知られていないために、その応用とは謳われていないが、すでに御社に存在すること（たとえば、資生堂さんにとっての新人導入研修）で、ポジティブ組織行動、ポジティブ人材マネジメントに近いと思われるものとしてはなにがあるかについて、おふたりで議論して（あるいは①との関連でさっそくおふたりが信頼する仲間にもお声かけをして）リストしてみください。どういう制度、どういう研修、どういう試みが、ポジティブ心理学の応用になっており、さらにポジティブに展開可能か、考察してください。③人事のイニシアティブで、ポジティブ心理学の組織・人事への応用として、最初の一步としてどこからどのように、なにをテーマに着手したいか。その着手のためには、まずだれを説得して、どこに応援団を求める必要があるか。これまでの5回のセッションをとおしで、振り返って、またわが社のありようについて、議論しながら、二人共同レポートを作成してください。A4で2枚程度のレポート（ふたりで一部）と、5、6分でプレゼンするための、パワーポイント、2、3枚（これもふたりでの合作）をご準備ください。その際に、Optimism(楽観主義)、Gratitude(感謝)、Strengths(強み)、Flow(楽しみ)、Self Actualization(自己実現)というこれまでとりあげたポジティブ心理学のテーマ全体を振り返ってください。

<事後リソース>

全員でのアイデアの共有と全体討議でのやりとりを踏まえ、事前リソースをさっそく、この日の議論の記憶が新しい間に、改訂なさって、できれば、大幅改訂版を作成してください。記憶が新しい間にと書いておりますが、職場の仲間有志と共有議論したほうがいいと思われる場合には、それを月曜か火曜におこなって、仕上げてください。

なお、皆さんの議論からわたしも毎回のセッション、セッションとセッションの間で、ポジティブ心理学を人事・組織にどう活かすかをずっと考え続けたいと思っていますが、このシラバス(セッションの計画)を書いている時点でのメモを付録につけます。