



GSLetterNeo Vol.18

2010年1月

楽しさを設計する（1）

コンサルタントファシリテーター

野島 勇

Isamu Nojima

nojima@sra.co.jp

近年、転職による離職や心の病による休職など、組織に人材が定着しなくなっています。組織にとって、組織の文化を理解した人材、業務知識を得た人材を失うことは損失と考えられます。新しい人材は、開発スキルを持っていたとしても、組織の文化を理解し、ある程度の業務知識を把握する必要があります。この間は、前任者と同程度の生産性を期待しない方が良いでしょう。

この問題のひとつの解決策として、**仕事にやりがいを持たせ、仕事へのモチベーションを高める**ことが考えられます。転職に対処するために、待遇や報酬によって定着させようと試みたとなると、業績により限界がありますし、誰もが公平に感じる評価は難しく、不平不満を増長する原因になり得ます。仕事自体への関心が強まれば、継続する可能性が高くなります。また、楽しく仕事ができれば、心の病を患うことも無くなっていくでしょう。

本稿では、フロー体験という概念を紹介し、**仕事を楽しくする**仕組み作りのための材料を提供します。

◆フロー体験

フローとよばれる体験は、その体験をしている最中に流れるように感じることから、フローと名付けられています。フローを体験しているときには、**統制感がともない、自己という意識がなくなり、深いけれども無理のない没入状態になり、時間感覚が変わる**といった体験をします。没頭の度合いには差がありますが、誰もが体験したことのある感覚ではないでしょ

うか。特に、子供の頃に多く体験していると思われます。

フロー体験中に感じる統制感とは、自分自身が今の状況にたいして選択権を持ち、上手く取り扱うことが出来き、目標へと達することができると感じている状態です。**自己が“統制を行っている”という感覚が大切です。**規則に則り問題なく状況が流れているときは、“統制されている”と言えます。この場合には、楽しみを生まず、退屈を生みます。一方、自己の統制が喪失される懸念が存在する場合には、不安を生みます。楽しさは、退屈と不安の境界、つまり**自己の挑戦水準と能力水準が上手く釣り合っている**時に現れます。フローを体験した後では、“統制した”という感覚により自己感覚がより強く現れ、これが自信に繋がります。

フロー後は自己感覚が強く現れますが、フローの最中は自己という意識がなくなります。これは、自己の喪失でもなく、意識の喪失でもありません。自分が誰であるかを自分に示すために利用する情報に注意が奪われず、**目標の達成と他人や環境との相互作用に全ての注意が向いています。**

さらに、フローの最中には、日々の生活の気苦労や欲求不満が意識から取り除かれていて、深いけれども無理のない没入状態で行動しています。時間感覚は変わり、朝に始めたと思ったらあっという間に夜になっていたという体験や、ボールが止まって見えるというように数秒が数分にも感じられるといった体験をすることがあります。

◆自己の成長

フローの結果として、私達はより複雑な自己へと拡張されます。複雑な自己とは、**差異化と統合化と呼ばれる相反する傾向を結びつける**ことに成功した自己です。

差異化は、他者と自分を区別する傾向です。目標を達成することで能力が熟達した感覚を引き起こし、統制した感覚により自己感覚が強く現れ、他者と自分の差異が際立って感じられます。

統合化は、他者や自己を超えた思想や実体と結合する傾向です。自己という意識がなくなり、目標の達成と他者や環境との相互作用に集中した状態となることで、他者や世界一般に対しても「ともにいる」という感じを引き起こします。他者や現実をありのままに受け入れることで自己の広がりを感じます。

フローでは差異化と統合化が共に促進され、自分が誰であるかについての概念が深化・拡大されます。統合化されず差異化されただけの自己は、自己中心で利己主義な自己となります。差異化されず統合化されただけの自己は、自律的個性に欠ける自己となります。フローでは、自己の個性や主張を持ちながらも、他者との協調ができる状態へと促されます。

◆おわりに

今回は、流れるように感じるフローという体験について紹介し、フロー体験がもたらす自己の成長について説明しました。

フローの最中は、自己が統制を行っているという感覚を持ち、目標の達成と他人や環境との相互作用に全ての注意が向き、自己という意識がなくなり、深い没入状態で行為しています。結果として、自己感覚と他者や世界一般とのつながりを強く感じるようになり、自己は成長します。

次回は、フローを体験するための条件と、フローを体験できなくなる理由について説明します。フローを体験するための鍵をお伝えしたいと思います。

なお、本稿は『フロー体験 喜びの現象学、M.テクセントミハイ著、今村浩明訳、世界思想社、1996 年』の一部を私なりに整理し、私の考えを多少付け加えたものです。フロー体験に興味を持たれた方は、是非書籍をご一読ください。

◆◆◆ アナログツールとデジタルツール ◆◆◆

オブジェクトモデリングスペシャリスト 土屋正人

アジャイルプロジェクトでよく使われる見積もり手法に、ストーリーポイント法があります。要求を『○○として■■■する。△△のために』といったストーリーという単位で表し、基準となるストーリーを決めてその規模をポイントで表します。続いてチーム全員で、基準ストーリーと比較することで各ストーリーのポイントを決めていくやり方です。その際に使う小道具としてプランニングポーカーというものがあります。

これはトランプ大のカードにストーリーポイントが印刷されているもので、私が使っている Mike Cohn 氏の MountainGoat 製品では、ポイントが、0、1/2、1、2、3、5、8、13、20、40、100、∞、とになっていて、通常は、フィボナッチ数列になっている 1~13 を使います。付箋紙に数字を書いて代用しても構わないのですが、専用品と代用品では見た目や手触りが違います。これは作業をする上で結構重要な要素だと思います。

タスクの状態を把握するタスクカンバンや進捗を把握するバーンダウンチャートも、スプレッドシートに綺麗にプロットされたものより手書きの方が臨場感が増します。

人間の脳は、動きながら考えることで、より活性化されるそうです。これは常に身の危険にさらされていた原始時代の記憶が継承されているからという説がありますが、アジャイルなプロジェクトでは紙とペン、ボードやカードなどのアナログツールを使うことで体を動かす機会が増え、チームが活性化すると言ってもよさそうです。

しかしながら紙やカードは、書かれた内容を集計する、メトリクスのための計算をする、といった作業には向きません。また、プロジェクトメンバ全員が同じ部屋で作業できない場合は、これらを共有するために手間がかかります。この手間が無視できないような時こそ、ソフトウェアツールが本領を発揮します。

アナログツールとデジタルツール、両者をうまく使い分けることがプロジェクトを快適にするためにチームに求められるスキルなのでしょう。

GSLetterNeo Vol. 18

2010 年 1 月 20 日発行

発行者 ●株式会社 SRA 産業開発統括本部

編集者 ●土屋正人、板沢智雄、柳田雅子、小嶋勉、野島勇

ご感想・お問い合わせはこちらへお願いします ●gsneo@sra.co.jp

夢を。



株式会社SRA

〒171-8513 東京都豊島区南池袋 2-32-8

夢を。Yawaraka Innovation
やわらかいのベーしょん