

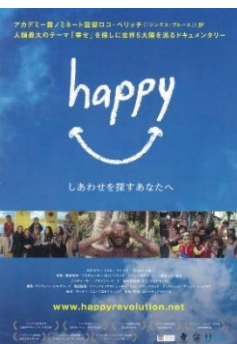
# 映画&ワークショップ 「働く」と「幸せ」の関係性 開催報告

日時：2019年12月4日（水）13:15～17:15  
 場所：四日市商工会議所（四日市市）  
 講師：清水ハン栄治さん（映画「happy」プロデューサー）

今年度第3回目の気づき合う講座「ダイバーシティ・スイッチ」（主催：三重県）を開催しました。当日は企業、行政、NPO、個人などさまざまな26名が参加し、映画「happy」上映と『「働く」と「幸せ」の関係性』をテーマにしたワークショップを通して、ダイバーシティについて考えました。



## 幸せについての映画「happy」を鑑賞



当日は前半に幸福をテーマにしたドキュメンタリー映画「happy—しあわせを探すあなたへ」を上映しました。この作品は清水さんがプロデューサーを務め、5大陸16か国を巡る4年間のロケを行い、心理学や脳医学の世界的権威と幸福度を高める鍵を読み解く作品です。

## 職場で活用できる幸福度の高め方

後半は清水ハン栄治さんによるワークショップを行いました。冒頭は映画「happy」を見た参加者からの質問に答えていただきました。そして、Googleなどの世界的企業の人材育成でも注目されているテーマ「幸福学」に基づき、ワークや瞑想、動画の視聴などを通じて「個人の幸せ」と「企業の成長」を両立しながら、ダイバーシティを活かした組織をつくる方法を考えました。

映画「happy」を観た参加者の感想（当日の付せんより）

2週間前観た。自分には気がついていない。	幸福と感ぜるのは自分でなく、周りの周りがよくなることだ。	本当の自分と周りの理解。思いを受け入れられることは幸せなことだと思えました。
幸せとは人と関わること、笑って生きること。	<感想> 家族や友人と笑って過ごす日常が、あり前と違って、とても幸せなことだと実感です。	人は皆、自由になりたい。職、やり、日々思考、勉強している。幸せとは、自分の中にあることだと思えました。

## 参加者の感想より

- 色んな人が自分の良さを発揮し、幸せに働ける組織に行きたいと感じた。
- ダイバーシティという言葉が知らなかったが、話し合うこと、それが力になることを知った。
- 心身の違いだけでなく、考え方の違いも力になりうると体験して分かった。
- 利他心の大切さを確認しました。

**ダイバーシティ・スイッチ2019**とは…  
 「ダイバーシティ (diversity)」は日本語に訳すと「多様性」。三重県では、一人ひとりが尊重され、多様性が受容され、違った個性や能力を持つ一人ひとりがよい意味でお互いに影響し合うことで、相乗効果を社会に生み出す「ダイバーシティ&インクルージョン」の意味も込めて「ダイバーシティ」の言葉を使用しています。「スイッチ」は「切り替え」という意味です。社会の中のさまざまな多様性を感じる講座を通して、自分の中の価値観や他者との違いに気づき、他者を思いやることのできる多様性社会に切り替えていく、気づきの場として「ダイバーシティ・スイッチ2019」（全4回）を開催しています。

# 講座『「働く」と「幸せ」の関係性』概要版

講師 清水ハン栄治さん（映画「happy」プロデューサー）



TEDレジデント。脱サラし独立。映画や出版事業を展開。幸福をテーマにしたドキュメンタリー映画「Happy -しあわせを探すあなたへ」は世界12の映画祭で賞を受賞。NHKの白熱教室では「幸福学」シリーズのプロデューサー兼ナビゲーターも務める。プロデュースした伝記漫画シリーズは世界30カ国、12言語で愛読されている。世界各地の大学や企業で幸福学やマインドフルネスを基軸とした幸福度向上開発プログラム（怪しく無いよ!）も提供している。

## 「幸せ」はビジネススキル

幸せな人は、そうでない人より生産性が30%高いという研究結果があります。ポジティブ心理学を提唱したマーティン・セリグマン博士は「幸せ」はビジネススキルの中で特にリスクテイキング（自分の意思でリスクを負った行動を取る）能力を高めると言います。失敗を恐れず、リスクを負って新しいものを開発する——そんな社員を増やす一番の近道は幸せな人を育てることです。

あなたのまわりの3人の「幸せそうな人」と「不幸せそうな人」を思い浮かべてみましょう。それぞれの共通項は何でしょうか。僕は映画「happy」を制作した6年間、幸せそうな人の共通点を探し続けました。人種・宗教・収入などに影響されず世界どこでも共通する幸せの源泉とは。わかったのは「**幸せな人は優しい**」ということでした。この結論をもってダライ・ラマ法王を訪ねると彼も同じようなことを言いました。自分も他の人も幸せにしたいなら“practice compassion（慈悲の心を鍛えなさい）”と。世界中の科学者に話しても同意されました。

## 優しい心の鍛え方

幸せと優しい心の密接な関係性は、さまざまな科学的根拠があります。今日はその中でオキシトシンについてお話します。オキシトシンは、人と人が触れ合ったとき、心が通い合ったときに出る幸せホルモンです。特徴的なのはそれを目撃した人も同じように感じることです。例えば東日本大震災で自衛隊員がおばあちゃんをおんぶしているシーンなど、AとBの心が通い合う場面をみたCが人に優しくしたくなり、Dを助ける。それをみたEも誰かを助ける…と広がっていきます。職場などでは同じく幸せホルモンのドーパミン（意欲を高めるホルモン）が注目されがちですが、オキシトシンも非常に重要です。私たちは大人になっても優しい心や共感力を高められるのでしょうか。チベット仏教の瞑想の1つを紹介いたします。それは次の5人の健康、充実した人生、幸せを順に祈るというものです。まず最初は自分の幸せを祈ります。次は愛する人。3つめは好きでも嫌いでもない中立の人。4つめは苦手・嫌いな人。5つめは生きとし生けるもの全てに対してです。この瞑想のカギは、嫌いな人の幸せを祈る難しさです。**優しい心を鍛えるポイントは、嫌いな人を愛することにあります。**愛せなくても、愛することにトライすることで人間力を高めていくことができます。

## 心理的安全性がパフォーマンスを生む

Googleが職場環境で最も大切にしているのは**心理的安全性**です。全社的にパフォーマンスの高い部署の要因を調査するなかで「心理的安全性が担保されていること」が共通していることがわかりました。心理的安全性がないオフィスは“危険なオフィス”です。礼儀なども大切ですが、変な緊張感が高まり過ぎると活動が滞り、アイデアが生まれなくなってしまいます。それを解決するために必要なのは「優しい心」です。

まずはリーダーが優しい心を持つことが重要です。優しいリーダーシップとは何だと思いませんか。例えば、異なる人同士を結束させる。背中を押す。困っていたらためらわず助ける…。参加者の皆さんからも「寛容性。許せる心」「普段何も言わないけど失敗したらフォローしてくれる」などいろいろな意見がでました。ダイバーシティという言葉を使わなくてもみんなが優しい気持ちを持つことで、ダイバーシティな組織をつくることができます。

## ダイバーシティは「力」

〈実施したワーク〉4人グループで即興で脚本をつくる。講師が最初の1行を伝え、グループのみんなが順番に1行ずつ付け足して話を紡いでいく。

このワークで伝えたかったのは「ダイバーシティは力」ということです。自分だけでは創造力は膨らまない。自分が意図したものはできないけど、違う人が異質なものを持ち寄ることで化学反応が起こる。ダイバーシティを力と捉え、多様な人関わることでアイデアや枠組みを変えていくことができます。

## 命の有限さを意識しよう

〈実施したワーク〉紙テープで命の有限さを考える。紙テープを自分の寿命(想像)の長さで切る。続いて健康寿命で切り、今の年齢で切り、3分の1を睡眠で切る。残った紙テープに、限られた時間の中で自分が残された人生をどう生きたいかを書く。

僕は毎日死ぬことについて考えています。あなたも、あなたの愛する人も必ず死にます。今私たちにできるのは「最大限に自分の命を生きること」です。では、自分はどのように生きていくのか。これからぜひ考えてみてください。

清水さんのお話やワークを通じて、参加者自身が「幸せ」の観点から職場や家庭を振り返り、優しい気持ちをもつきっかけとなっていました。