

報告

日本技術士会北海道本部 社会活動委員会(北海道スタンダード研究委員会)

第25回 講演・ワークショップ

「自己認識力」&「自チーム認識力」の強化で  
組織の問題解決を考える

～道内企業の組織力強化に必要なスキルを学ぶ!～

米川 康

1. はじめに

北海道スタンダード研究委員会で最も数多く講師を務めて頂いている BBT 大学(ビジネス・ブレイクスルー大学)の三城雄児氏をお迎えして、道内企業の組織力強化に必要なスキルを学ぶ講演・ワークショップを開催いたしました。

□日時：2022年10月14日(金)18:00～20:30

□場所：TKP 札幌駅カンファレンスセンター

□参加：18名(会員:11名、会友:1名、非会員:6名)

□講師：三城雄児(みしろ・ゆうじ)

- ・ビジネス・ブレイクスルー大学 経営学部 教授
- ・PwC コンサルティング合同会社 ディレクター
- ・株式会社 JIN-G 代表取締役社長
- ・タイ古式ヨガマッサージセラピスト
- ・講師略歴

1975年神奈川県生まれ。早稲田大学政治経済学部を卒業後、株式会社富士銀行(現みずほ銀行)にて融資・外為業務を経験。その後、株式会社マングローブ、株式会社日本経営システム研究所、ベリングポイント株式会社(現プライスウォーターハウスクーパース株式会社)にて、組織人事戦略コンサルタントとして、組織人事改革、意識行動改革のプロジェクトに従事する。2009年、株式会社 JIN-G を設立。翌年に BBT 大学准教授に就任。コロナウィルス蔓延を機に東洋伝統医療の研究を進め、タイ古式ヨガマッサージセラピストとして活動している。2020年12月からは PwC コンサルティング合同会社のディレクターに就任。会社経営、大学教授、会社員、セラピスト、として様々な活動を実施されています。



写真-1 正岡副代表の挨拶

2. 自分自身に気づく

自分のことを知るために、意識している部分と無意識の部分がある。「自分はこの人間だ」と意識している領域は頭の部分だけであり5%の領域、心と腹の部分である無意識領域が95%とのこと。



図-1 意識と無意識の概念図

人類は意識の部分である大脳新皮質を使うことで、そこに敵が居ないのに「敵が居る」とウソを言い組織をまとめることが出来る。自分が相手に対して「嫌な人だな」と思うことは、まずは心で感じて後から頭で理由を付けている。古い脳の部分である無意

識領域ではウソはつけないが普段はそれを感じ取ることは難しい。

無意識に心で感じ、次に頭で考えているという順番を理解し、自分自身の無意識に気づき自己認識力を高めることで他者認識力も引き上げ、組織経営に役立てることが出来るとのこと。

無意識が重要な例として、ゴルフやテニスがあり、頭であれこれ考えるのでは遅く、無意識に身体が動くように訓練する必要がある。



写真-2 三城先生の講演の様子



写真-3 講演会の様子

### 3. ワークショップ実践 1

投影(シャドウ)についての実体験をするためにワークショップ 1 を行いました。これにより、自分自身が「自分はこういう人だ」と思っていることが本当にそうなのか、他人から見てどう思われているかを客観的に感じとる試みとなりました。

#### ■最初に

##### ① A は〇〇な人だ

まずは自分にとって嫌な人「A 氏」を思い浮かべ、その人に対して「〇〇な人だ」と心で感じたことを記述し、シェアしてみる。

##### ② A は私に(を)〇〇すべきだ

これについても、同様に嫌な人「A 氏」を思い浮かべ、心で感じたことを記述してみる。

##### ③ A は私に(を)〇〇すべきではない

これについても感じたことを記述し、さらに自分がどう感じるかを見つめてみる。

上記を実践したあとの三城先生の説明によると、これらは「投影」であり「自分の中でなかったこととしたこと」が相手に映し出されていることがあるとのこと。

「私は〇〇な人間だ」と自己認識しているのは自分の強みであるかもしれないが、人は二面性があり弱みについては「なかったこと」にしている可能性がある(意識でフタをしまっている)。

#### ■次に置き換えを実践

##### ④私は〇〇な人だ

①で A 氏に〇〇な人だと記述した「〇〇」について、④では自分(私)に置き換えて記述する。そこで自分がどう感じたかを静かに見つめてみる。

##### ⑤私は A 氏に〇〇すべきだ

②で A 氏に〇〇すべきだと記述した「〇〇」について、⑤では自分に置き換えて記述する。そこで自分がどう感じたかを見つめる。

##### ⑥私は A 氏に〇〇すべきではない

③で A 氏に〇〇すべきでないとして記述した「〇〇」についても同様に記述し、どう感じたかを見つめる。

上記の④～⑥は投影であり「無意識の自己に気づく方法」となる。投影は自分のなかで「なかったこと」にしたことが相手に映し出される(ブラックシャドウ)。自分では気づけない正直な本当の自分の一部である可能性があるとのこと。

■さらに

⑦私は私に〇〇すべきだ

②や⑤と同じ〇〇を当てはめ記載し、見つめなおしてみる。

⑧私は私に〇〇すべきではない

③や⑥と同じ〇〇を当てはめ記載し、見つめなおしてみる。

ここで、自分がどう「反応」したか「感情」がどう動いたかを感じ取ることが自己認識力を高める訓練になる。

⑦と⑧は、自分に対して否定していたり許していません。自分に対して否定している可能性があり、それを認識することが出来る可能性があるとのこと。但し拒絶反応があるので、素直になれず受け入れられないことが多いとのこと。

4. 自己認識から他者受容への活用

ある経営塾では、A「考えない・判断しない・行動しない」→B「感じる」ことが重要という教えがある。

自分の組織の中で、「何でみんなが自発的に動いてくれないのだろうか?」と思いあれこれと考えて施策を試してみても変わらない(A)。そこで自己を見つめなおして見たところ「自分に対して自分が受け入れていない、許していない(自分が自発的に動かなければダメだと縛っていた)」ということに気づき、そうすると「みんなよくやっているが疲れてい

」ように見えてきて、そこでやっと自分を許し、さらに自発的に動かない組織を許容することにしたところ、逆にそこから組織が上手く動き始めたというエピソードの紹介がありました。

5. ワークショップ実践2

自分が尊敬する人を思い浮かべてみよう。その人の良いポイントを箇条書きで記述してみる。

自分が尊敬する人に対する想いは「自分の中にある自分では見えないホワイトシャドウである可能性がある。」

箇条書きした内容が、「自分の中にある」ということは頭では「いやいやそんなことはない」と否定したくなるが、心で正直に感じることを試みて、その際に体がどのように反応するかを観察してみる。

①自分の感覚を心で感じ、②頭で整理し、③腹で決める。この順番が大切であり、例えば目標設定を行う際にもこの順番で設定することがコミットメントを高めるコツである。「心で感じた目標」であれば、子供の時に時間を忘れて熱中した時のような心・感情の状態で動けるとのこと。

ちなみに、部下に「尊敬する人」の箇条書きを試し、「それ、君だよ!」と言ってあげると喜ぶとのことでした。

6. エニアグラムの紹介

エニアグラムを用いて自己を確認します。

エニアグラムによる分類は、個人が生まれ持った個性であり生涯変わらないとのことですが、それぞ



図-2 自己反応から他者受容への概念図

| エニアグラム |                 |
|--------|-----------------|
| ①完全主義者 | (正しくあろうとする人)    |
| ②献身家   | (人の助けになりたい人)    |
| ③達成者   | (成功を追い求める人)     |
| ④芸術家   | (特別な存在であらうとする人) |
| ⑤研究者   | (知識を得て観察する人)    |
| ⑥堅実家   | (安全を求め慎重に行動する人) |
| ⑦楽道家   | (楽しさを求め計画する人)   |
| ⑧統率者   | (強さを求め自己を主張する人) |
| ⑨調停者   | (調和と平和を願う人)     |

図-3 エニアグラムによる9つの分類

れの分類の中間に位置する方もいるとのこと。Web を検索するとエニアグラム診断が見つかりますが、簡易診断では「自分になりたい」方向にバイアスが働くことがあり上手くいかない場合があるとのこと。図-4 による軸やタイプなどから当てはめていくと自分のタイプを見つけやすいようです。



図-4 エニアグラムの特徴と関係性一覧

このエニアグラムのツールは、自己認識を高めるためと、組織のメンバーの特徴を把握する他者認識にも活用できるものです。

## 7. 終わりに

上司と部下の関係は、サラリーマンにとってみれば永遠のテーマです。「目に見える会社の問題はほとんど同じであって、解決策も18年前と変わっておりません。」と三城先生は言います。いつまでも問題が解決しない状態です。最近の研究では、何を変えていく必要があるのか。1つは無意識に目を向けることにヒントがあるとのこと。今回の講演・ワークショップでは、自己認識力を高めるための方法を理解するために、投影(シャドウ)についてのワークショップを実践し、組織力を高めるためのツールとしてエニアグラムの紹介・実践を行いました。

問題に直面したときがチャンスであると捉え、自己観察を行う訓練になりました。

三城先生は、この講演・ワークショップを行う同日直前にリモートで九州の講演を行ったとのこと。久しぶりの対面講演・ワークショップだったと仰っておりました。

今後もリモート講演と対面講演の両方を活用する

時代になったと痛感しました。そのため、リモートワーク下においても自己認識力を高めることで他者認識力をアップさせて組織運営をしていく必要性を感じました。



写真-4 丹治副代表による挨拶

米川 康(よねかわ こう)

技術士(建設/応用理学/総合技術監理部門)

日本技術士会北海道本部 社会活動委員会  
北海道スタンダード研究委員会 渉外部長  
明治コンサルタント株式会社  
エニアグラムタイプ2「献身家」

