

[論文]

“ハッピーワークショップ”の幸福度向上効果

Happy Workshop for Enhancing Well-Being

前野マドカ¹、前野隆司^{1,2}、櫻本真理³

1 慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科附属 SDM 研究所

2 慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科

3 株式会社 cotree

本研究では、筆者らが明らかにした幸せの心的要因の4つの因子に基づく、幸福度向上のためのグループ学習プログラム“ハッピーワークショップ”を開発した。本ワークショップは最短3時間程度から最長数日程度で行なうことができるワークショップである。ショートバージョン、4回バージョン、オンラインカウンセリングバージョン、イノベーションとの組み合わせバージョンなどがある。本研究では、ワークショップの概要を説明した後に、その有効性について論じた。有効性の検証は、ワークショップ前後の幸福度計測及びワークショップ中の笑顔計測に基づいて行なった。その結果、幸福度向上効果および笑顔共起率の上昇効果を確認することができた。今後は、本ワークショップを広めていくこと、様々な場に応用展開していくこと、ワークショップに留まらず継続的な活動に深めていくことなど通して、人々が生き生きと幸せに生きる社会の構築に貢献していく所存である。

キーワード：幸せ、ワークショップ、笑顔

In the present study a “Happy Workshop” is proposed. This is a group workshop based on four factors of happiness obtained by factor analysis. There are several versions. One is a short version for three hours. The second one is a long version for four days. The third one is an online counseling version. User can enjoy thinking about his/her own happiness online. The fourth one is a workshop combining with an innovation workshop. Participants first think about his/her own happiness and then think about new products/service based on their own interest. Comparing happiness before/after the workshop we found that happiness increase after the workshop. As a result the effectiveness of the proposed happy workshop is confirmed.

Key words: happiness, workshop, smile

1. 背景と目的

人々が“物の豊かさ”よりも“心の豊かさ”を求めようになったと言われて久しい。内閣府の調査^①によると、1970年代には両者は拮抗していたが、近年では“心の豊かさ”派が“物の豊かさ”派の倍以上を占める。原因のひとつとして、経済成長に伴い物的充足感を既に得たと感じる人が増えてきたことが挙げられ

よう。二つめには、経済成長の結果として、環境問題や公害問題といった物的豊かさの負の側面が顕在化してきたことが挙げられよう。さらには、ポジティブ心理学 (positive psychology) ^(註1) や幸福学 (well-being study) ^(註2) の進展に伴い、“心の豊かさ”の方が“物の豊かさ”よりも人々の幸せに寄与する傾向が明らかにされつつあることが挙げられよう¹。これらの分野では、心の豊かさ・幸福度・レジリエンス (逆境やトラウマなど、何らかの問題により幸福度が下がった時に幸福度を元に戻せる回復力・適応力の強さ。心の折れにくさ・しなやかさ・打たれ強さ)を向上することが、人々の精神的健康維持につながるのみならず、仕事のパフォーマンスや創造性の向上にも寄与することが明らかにされつつある⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾。幸福度やレジリエンスを向上するための介入研究も進展しつつある。なんらかの活動やワークショップを行なうことにより幸福度を上げ、レジリエンスを高める研究である。Seligman⁽²⁾は PERMA (Positive Emotions, Engagement, Relationship, Meaning, Achievement)が幸福度やレジリエンスを向上するために重要であることを示し、うつ対策のための Penn Resiliency Program を行なっている。また、Bonniwell⁽³⁾⁽⁶⁾は、SPARK Resilience Program を提唱し、“I have”、“I can”、“I am”、“I like”の4つからなる resilience muscle (レジリエンスの筋肉)を鍛えることの必要性を強調している。しかし、これらの介入研究では、幸福度向上要因の根拠が統計的には明らかにされていなかった。また、欧米で開発されたものであるために、日本などの東アジアにはなじまない可能性も考えられる。一方、筆者ら⁽⁷⁾⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾は、日本人 1500 人に対し、幸せの心的要因に関する因子分析を行い、幸せ度を向上するためには、「自己実現と成長」「つながりと感謝」「前向きと楽観」「独立とマイペース」の四つの因子を高めることが有効であることを明らかにした。また、クラスター分析の結果、幸福度の高い人々は4つの因子がすべて高い傾向にあることを明らかにした。それぞれの因子は、従来研究により幸せとの相関が確認されているいくつかの項目に対応している (表 1 に各因子 4 つの項目を例示)。

表 1 幸せの4つの因子とその主要な構成概念⁽⁷⁾⁽¹⁷⁾⁽¹⁸⁾

幸せの心的要因に関するアンケート結果を因子分析して求めた4つの因子と、因子負荷量が大きかった4つの項目およびその主な質問項目を示す。

第1因子 「やってみよう！」因子 (自己実現と成長の因子)	<ul style="list-style-type: none"> ・ コンピテンス (私は有能である) ・ 社会の要請 (私は社会の要請に応えている) ・ 個人的成長 (私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた) ・ 自己実現 (今の自分は「本当になりたかった自分」である)
第2因子 「ありがとう！」因子 (つながりと感謝の因子)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 人を喜ばせる (人の喜ぶ顔が見たい) ・ 愛情 (私を大切に思ってくれる人たちがいる) ・ 感謝 (私は、人生において感謝することがたくさんある) ・ 親切 (私は日々の生活において、他者に親切にし、手助けしたいと思っている)
第3因子 「なんとかなる！」因子 (まえむきと楽観の因子)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 楽観性 (私はものごとが思い通りにいくと思う) ・ 気持ちの切り替え (私は学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない) ・ 積極的な他者関係 (私は他者との近い関係を維持することができる) ・ 自己受容 (自分は人生で多くのことを達成してきた)
第4因子 「あなたらしく！」因子 (独立とマイペースの因子)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 社会的比較のなさ (私は自分のすることと他者がすることをあまり比較しない) ・ 制約の知覚のなさ (私に何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない) ・ 自己概念の明確傾向 (自分自身についての信念はあまり変化しない) ・ 最大効果追求のなさ (テレビを見るときはあまり頻りにチャンネルを切り替えない)

(注1) ポジティブ心理学は、Seligman らが提唱した学問分野である⁽²⁾⁽⁶⁾。うつ対策のように人の心の負の問題に対処する臨床心理学とは異なり、ポジティブな心の状態を創り出すことに重点が置かれた実践的学問分野である。

(注2) 幸福学とは、人々の幸せには何がどのように寄与するかを明らかにする実証心理学研究分野であり、近年は心理学者のみならず行動経済学者など多くの研究者による研究が行われている⁽⁷⁾⁽¹⁴⁾

なお、幸せとレジリエンスは図1に示したような因果関係にある（心作り・体作りが心の強さ・体の強さを高め、その結果として幸福・健康が得られる）と推察される。このため、幸せの4つの因子はレジリエンスを高めるためにも有効と考えられる。筆者らによる幸せの4つの因子と、従来のレジリエンス向上のための代表的介入プログラムを比較（図2）してみると、それぞれは対応関係にあることがわかる。すなわち、Penn Resiliency Program、SPARK Resiliency Program、Bounce Back! A Wellbeing & Resilience Program の項目を整理してみると、幸せの4つの因子と対応している。このことから、幸せの4因子は、レジリエンス向上のための4因子と読み替えてもよいといえよう。また、筆者らの幸せの4因子を作田ら⁽¹⁹⁾による自己肯定感の分析と比較（図3）してみると、自己肯定感の要素が4つの因子に対応しており、4つの因子を高めることは自己肯定感を高めることにも関連していることがわかる。以上より、4つの因子を適切に用いれば、日本人の幸福度、レジリエンス、自己肯定感を向上するための介入手法を開発できると考えられる。このため、本研究では、最短3時間程度から最長数日程度で行なうことができるグループ学習プログラム“ハッピーワークショップ”を開発するとともに、その幸福度向上効果を確認することを目的とする。2章ではその概要について、3章では幸福度向上効果検証結果および今後の課題について述べる。

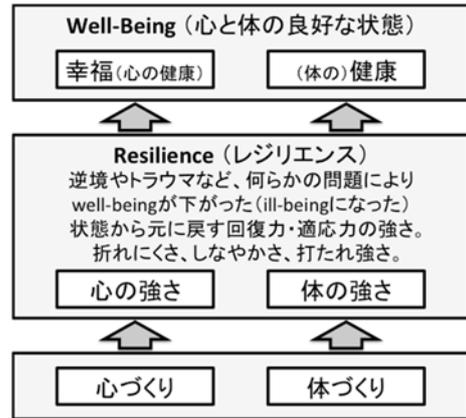
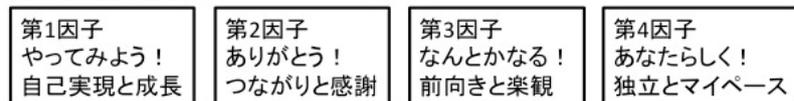
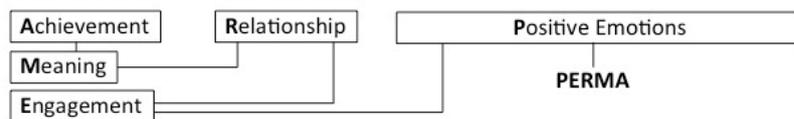


図1 ウェルビーイング（幸福・健康）とレジリエンスの関係

●前野: 幸せの4つの因子



●Seligman: Penn Resiliency Program (USA)



●Boniwell: SPARK Resiliency Program (UK)



●Bounce Back! A Wellbeing & Resilience Program (Australia)

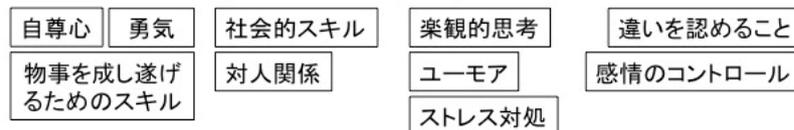


図2 幸せの4つの因子と諸外国のレジリエンス向上プログラムの関係

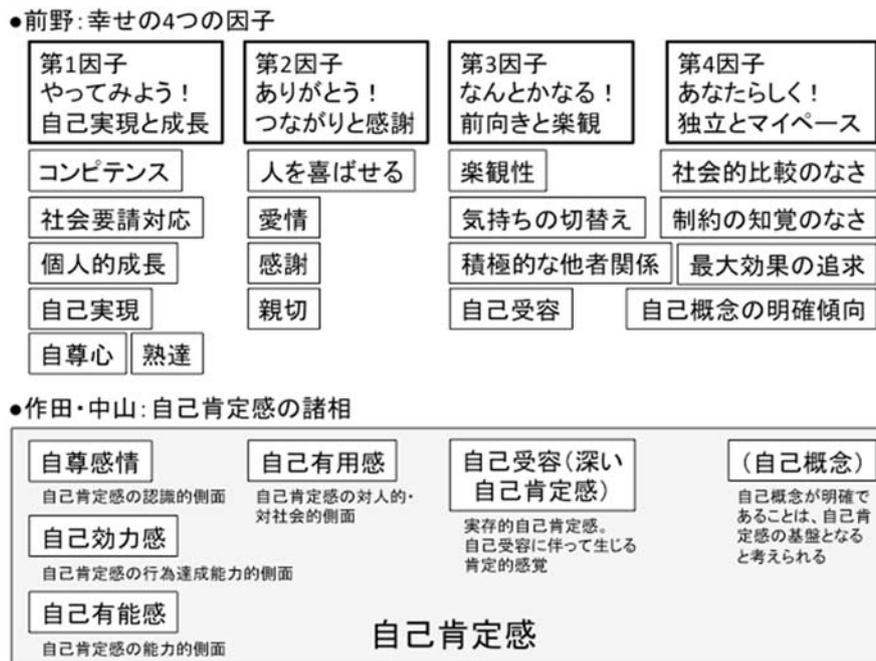


図3 幸せの4つの因子と自己肯定感の関係

2. ハッピーワークショップの提案

1章で述べたように、人々の幸福度を向上させるためには、幸せの4つの因子を向上させることが重要である。このため、筆者らは、3人または数人が組になって行なうハッピーワークショップというグループ学習プログラムを開発した。設計条件は以下の通りである。

- (1) それぞれのワークショップは、幸せの4つの因子を向上するようなワークの組み合わせとする
- (2) 数時間程度の妥当な時間内に行えるような時間配分とする
- (3) 誰でも容易にファシリテータを行えるような設計とする

これらを満たすような設計解を求めるために、筆者らのこれまでの幸福学研究の知見⁽⁷⁾や、ポジティブ心理学分野におけるこれまでの介入研究の知見⁽¹⁹⁾、その他様々な介入研究の知見⁽²⁰⁾を参考にしながら、試行錯誤的に様々なワークショップを試してみた。

その結果として開発したハッピーワークショップについて以下に述べる。

ハッピーワークショップは、1名または数名のファシリテータのもと、基本的には図4のような手順で行なうものとした。これまで、短いものから長いものまで、リアルからオンラインまで、様々なパターンを試みてきたが、本稿では、参加者の満足度が高かったバージョンについて以下に紹介するとともに、次章でその有効性検証結果について述べる。

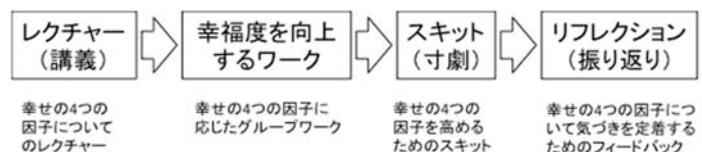


図4 ハッピーワークショップの流れ

(1) ショートバージョン

表2には、3時間で完結するショートバージョンの概要を示す。3時間とした理由は、様々なトライアルを行なった結果、ハッピーワークショップを知らない者にも体験をトライしやすく、しかもワークショップの効果が得られるだけの内容を含むために、適切な長さだったからである。このワークは、基本的に1チーム3人で行なうことを基本とする。3人とし

た理由は、自分の話をする時間を十分に確保した上で複数の人の話を聞けるという点に配慮したからである。すなわち、2人だと他人の話を1人分しか聞けないし、4人以上だと自分が話す時間の比率が聞く時間の比率に対して小さくなってしまうと考えられるからである。もちろん、状況に応じて、3人以上にすることも可能であり、他人との出会いを重視する場合には例えば6人程度のバージョンも効果的である。なお、全体の人数は、ファシリテータのスキルにもよるが、10チーム30名以内程度が実施しやすい人数であると考えられる。筆者らは最大75名(25チーム)程度までの人数での実施を試みた(後述の表5参照)が、説明が全員に適切に伝わっていれば、75名でも問題なく行なえることを確認している。

手順は、表2に示した通り、幸福学の基本をレクチャーした後に、第1因子、第2因子および第3・第4因子のワーク、スキット、リフレクションを行なう構成となっている。まず、第1因子のワークでは、各自、紙に夢や目標を、身近なものから壮大なものまで3つ、カード(図5)に書き出す。そして、その内容を3人組のふたりにシェアしながら自己紹介を行なう。第2因子のワークでは、家族、友人、知人、世界、地球などに対して感謝している点を3つ書き出してもらい、チームでシェアする。チームの一体感を高めるために、チーム名も決定し、紙に書き出す。第3・第4因子のワークでは、前向きになれないこと、楽観的にできないこと、人の目を気にせず自分らしくできないこと、悩み、困っていることなどを3つ書き出した後に、その内容を反転させ、〇〇なんてなんとかなる、なんとかなる、気にしない、のように前向きな文章に書き直す。そして、書き直した結果をチームでシェアする。可能ならば他の2名からの前向きなアドバイスも行なう。そして、これまでにシェアした3つのワークの内容のうち、特に印象的であったものを1つ選び、数分程度の劇にして皆の前で演じてもらう。たとえば全部で5チームであった場合には、全員の前で演じてもらう。10チーム以上の場合には、最初に数グループに分かれて発表会を行なった後に、各グループで最も良かったチームに最終発表会という形で全員の前で再び演じてもらうのが、時間の効率性の面から望ましいであろう。最後に、チーム内で、自分以外の2名の良かった点を紙に記入し読み上げてフィードバックする。

表2 ハッピーワークショップ3時間バージョンの概要

所要時間	行なう内容	幸せの4つの因子との対応			
		1	2	3	4
30分	幸福学レクチャー・事前アンケート	○	○	○	○
40分	第1因子のワーク(夢)シェア	◎	○		
40分	第2因子のワーク(感謝)シェア		◎ ○		
40分	第3因子・第4因子のワーク(楽観・自分)、アドバイスとシェア		○	◎	◎
1時間	スキット	◎	◎	◎	◎
30分	リフレクション・事後アンケート	○	◎	○	○



図5 ハッピーワークショップで用いるカードの例
(必ずしもこのカードを用いることが必須ではない)

表2の右側に示したように、それぞれの因子のワークでは、それぞれの因子を高められるのみならず、シェアによって第2因子（つながりと感謝）を高めることができる。また、スキットは、一般に日頃行なわなない劇を行なうことがある種の自己変容体験であることから第1因子を高めると考えられる。複数人で行なうことから第2因子も高められる。劇を作り演じることは、前向きになること（第3因子）や人の目を気にしない力（第4因子）を高めることにもつながると考えられる。このように、スキットは4つの因子をバランスよく高める“幸せな”活動であることから採り入れている。次に、リフレクションは、自分の4因子に関する良かった点を2名から指摘してもらうことが、2人とのつながり（第2因子）を育むのみならず、行なったことのフィードバックと定着に基づき自己受容（第3因子）や自己肯定感（第1因子）を高めることにもつながるため、採り入れている。以上のように、それぞれのワークは、なるべく短時間で幸せの4つの因子を学び向上させることを最優先して設計されている。また、誰もが容易にファシリテーションし、誰もが容易に理解し、多くの人に伝わることを主眼に開発しているため、難易度の高いスキルを身につけるタイプの研修とは異なり、実施しやすく理解しやすい内容になっている。

(2) 4回バージョン

ハッピーワークショップ 3 時間ショートバージョンを行なった結果、もうすこし深くじっくりと学びたいという意見が少なからずあった。このため、4つの因子をそれぞれ3時間で学ぶ3×4=12時間バージョンのワークショップを作成した。(1)のショートバージョンと同様の手順を4回繰り返す構成となっている。4回のワークショップは続けて行なっても間隔をあけて行なってもかまわないが、間隔をあけ、毎回宿題を出して実践を促すことが効果的と考えている。

表3に、ハッピーワークショップ 3 時間×4回バージョンの概要を示す。それぞれの因子について3つのワークを行なう構成となっている。

表3 ハッピーワークショップ 3時間×4回バージョンの概要

(1) 第1回

所要時間	行なう内容	4因子との対応			
		1	2	3	4
30分	幸福学レクチャー・事前アンケート	○	○	○	○
40分	第1因子のワーク1（現在の夢・目標） シェア	◎	○		
40分	第1因子のワーク2（過去の夢・目標） シェア	◎	○		
40分	第1因子のワーク3（未来の夢・目標） シェア	◎	○		
1時間	スキット	◎	◎	◎	◎
30分	リフレクション・事後アンケート	○	◎	○	○

(2) 第2回

所要時間	行なう内容	4因子との対応			
		1	2	3	4
30分	幸福学レクチャー・事前アンケート	○	○	○	○
40分	第2因子のワーク1（身近な人への感謝）、シェア		◎		
40分	第2因子のワーク2（知人への感謝） シェア		◎		
40分	第2因子のワーク3（嫌いな人・苦手な人への感謝）、 アドバイスとシェア		◎		
1時間	スキット	◎	◎	◎	◎
30分	リフレクション・事後アンケート	○	◎	○	○

(3) 第3回

所要時間	行なう内容	4因子との対応			
		1	2	3	4
30分	幸福学レクチャー・事前アンケート	○	○	○	○
40分	第3因子のワーク1（楽観的になれないこと）、シェア		○	◎	
40分	第3因子のワーク2（前の結果をポジティブに言い換え）、 シェア		○	◎	
40分	第3因子のワーク3（アドバイス） シェア		○	◎	
1時間	スキット	◎	◎	◎	◎
30分	リフレクション・事後アンケート	○	◎	○	○

(4) 第4回

所要時間	行なう内容	4因子との対応			
		1	2	3	4
30分	幸福学レクチャー・事前アンケート	○	○	○	○
40分	第4因子のワーク1（人の目が気になること）、シェア		○		◎
40分	第4因子のワーク2（前の結果をポジティブに言い換え）、 シェア		○		◎
40分	第4因子のワーク3（アドバイス） シェア		○		◎
1時間	スキット	◎	◎	◎	◎
30分	リフレクション・事後アンケート	○	◎	○	○

(3) オンラインカウンセリングバージョン

ワークショップに参加するためには実際にワークショップ主催地に足を運ぶ必要がある。物理的、時間的な制約や、心の状態により、リアルなワークショップに参加することが難しい場合も少なくないと考えられる。このため、オンラインカウンセリング cotree との協力のもと、ハッピーワークショップオンラインバージョン（ハッピーセルフワーク）を開発した。概要を表4に示す。これは、無料のワーク配信サービスであり、実施者は自分の幸せの形を調べた後に、それぞれの幸せの形に対応したワークをオンラインにて単独で行なう。これに対してカウンセラーからの無料でアドバイスを受けることができるという形である。一般にはオンラインでは交流が希薄となることが課題となるが、カウンセラーが対応することで交流の要素を確保している点がこのバージョンの特徴である。ワークショップにつながる入り口として、気軽に多くの方が試してみることを

表4 ハッピーワークショップと同様な内容の

オンラインカウンセリングサイト cotree で行なう 4×4 項目のワーク

●第1因子 「やってみよう！」因子（自己実現と成長の因子）	
強みのワーク	自分の強みを3つ書き出す/ほめられたことを書き出す/自分をほめる言葉を書き出す
成長のワーク	これまで自分が成長した、変化した、学習したと思うことを3つ書き出す/成長したきっかけを思い出す/これから成長したいことを書き出す
夢と目標のワーク	目標や夢を、身近なものから壮大なものまで、3つ書き出す/実現したい理由を書き出す/スモールステップに分ける
社会貢献のワーク	ささいなことでもいいので、自分が社会の役に立っていることを3つ書き出す/新たに組みみたいことを書き出す/今日踏み出せる一歩を書き出す
●第2因子 「ありがとう！」因子（つながりと感謝の因子）	
感謝のワーク	パートナー、家族、友人、苦手な人、地球、宇宙など、感謝したいことを3つ思い浮かべ、感謝の気持ちを書き出す/自分自身のこと、身近な小さなことで、感謝できることを思い浮かべてみる/感謝の気持ちを言葉にする
愛情のワーク	自分を大切に思ってくれる人を3人思い浮かべてみて書き出す/愛されていると感じた体験を書き出す/どんな関係を築いていきたいかを書き出す
親切のワーク	日々の生活において、他者に親切にし、助けたいと思っていること、ないしは、実際に親切にしたり助けたりしていることを、3つ書き出す/親切な行動によってどんな気持ちになったのか書き出す/他者に親切にしたいことを書き出す
喜びのワーク	人を喜ばせるためにしていることを3つ書き出す/喜ばせたい人を書き出す/今日取り組めることを書き出す
●第3因子 「なんとかなる！」因子（まえむきと楽観の因子）	
楽観のワーク	思い通りにいかず困っていること、悩んでいることを3つ思い浮かべた後に、なんとかなる、なんとかする、気にしない、と言い換えて書き出す/他の考え方はないかな？と考える/今できることを書き出す
切り替えのワーク	学校や仕事での失敗や不安な感情で、引きずっていることや気になっていることを3つ思い浮かべた後に、気にしてばかりいてもしかなかったの、もう気にしない、引きずらない、気持ちを切り替える、と言い換えて書き出す/今までにどんな風に切り替えてきたかを書き出す/落ち込んでいた時間を使ってやってみようことを書き出す
自己受容のワーク	自分の嫌いなところ、だめなところ、いやなところ、気になっているところを3つ思い浮かべた後に、そういうところも含めて自分は自分が好きだ、自分を受容する、と書いてみる/自分ががんばってきたことを書き出す/5年後の自分からアドバイスする
他者関係のワーク	近い関係を維持することができない人を3人思い浮かべた後に、その人と仲良くしている姿を想像し、どんな会話を交わしているかを書き出してみる/苦手な人について、違う見方はできないか考える/関係を改善するために、取り組みそうなことを考える
●第4因子 「あなたらしく！」因子（独立とマイペースの因子）	
マイウェイのワーク	つい、自分のすることと他者がすることを比較してしまう点を3つ思い浮かべた後に、自分は自分らしく、比べない、人の目は気にしない、と言い換えて書き出してみる/自分が好きなものを書き出す/自分が好きなものと好きな理由を書き出す
自分ごとのワーク	自分が直面している困難を外部の制約のせいや他人のせいにしてることを3つ挙げた後に、それらを、自分の問題として捉えてみる、自分から動いてなんとかする、自分の問題として解決する、のように書き換えてみる。/直面している問題をどうやって解決するか、具体的な行動を書き出す/自分の問題として考えられそうな外部の課題を書き出す
ぶれない軸のワーク	自分自身についての信念が変化したり、揺れ動いたり、ぶれたりしていることを3つ思い浮かべてみた後に、それらを、これからは変化しないようにする、揺れ動かないように心がける、ぶれない自分を捜してみる、のように書き出してみる/自分の軸になっている価値観を書き出す/ぶれないことのメリットを考える
集中のワーク	なにをやるか、集中できなかったり、気が散ったり、途中で挫折したりすることを3つ思い浮かべてみる/集中するためにできそうな対策を書き出す/集中することのメリットを考える

期待している。もちろんスキットなどは行なえないが、別の形としての効果があるものと考えている。詳細は cotree の WEB サイト (https://cotree.jp/assessments/happy_workshop) を参照されたい。

なお、表4の16項目(4因子×4つのワーク)は、当初はオンラインカウンセリング用に開発したものであるが、リアルなハッピーワークショップにももちろん適用可能である。

幸せの4つの因子に基づくオンラインカウンセリングの効果検証は今後の課題である。

(4) イノベーションとの組み合わせによる企業・事業体研修バージョン

1章で述べたように、従業員幸福度の向上は、仕事のパフォーマンスや創造性の向上に寄与するとともに、

欠勤率や離職率の減少に寄与することが知られている⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾。なお、従業員満足度は業績には相関しないが、従業員幸福度は相関する、という研究結果もある⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾。つまり、従業員の幸福度を高めることは間接的に利益につながるのである。また、企業・事業体でストレスチェックが義務づけられるなど、従業員のレジリエンスを高め、心の健康や幸福度を維持することの重要性に注目が集まっている。このため、企業や事業体においてハッピーワークショップを行い、従業員幸福度を高めることは必須であると筆者は考えるのであるが、まだまだ、一見利益に直結しない活動への投資に躊躇する古い慣習が日本では払拭されていない。このため、筆者らのハッピーワークショップの企業・事業体研修への適用件数は現時点で一桁に留まっている。

一方、企業・事業体はイノベーションを加速し新規事業を起こすことへの強い意欲を持っており、近年、システム×デザイン思考やデザイン思考の研修へのニーズが極めて高まっている⁽²⁰⁾。このため、前半にハッピーワークショップショートバージョンを行い、後半にブレインストーミングなどを行なって職場の幸福度向上や、人々の幸福度を向上するための製品・サービスを行なうという研修を行なったところ、好評を博している。協創では、創造性、つながり、ポジティブシンキングが重視されていて、幸せの4つの因子と極めて親和性が高い。このため、イノベーションと幸せを同時に考えることは効果的と考えられる。また、イノベーションを起こすために最も必要なことの1つは情熱である。情熱の源泉は、心からやりたいと思うことを行なうことである。よって、ハッピーワークショップで、自らの夢や目標を明確化した後に、それと関連づける形で組織内での新規事業やイノベーションを考えることは、自らの夢・目標と会社の理念・戦略・目標をつなげることになるため、実現可能なイノベーションのために極めて有効であると考えられる。

(5) その他のバージョン

これまでに、夫婦・カップル向けハッピーワークショップ、婚活向けハッピーワークショップ、小学校受験を目指す親子のためのハッピーワークショップなど、様々な局面でのハッピーワークショップを行ってきた（後述の表5参照）。その際には、最短1時間程度から、最大数日程度まで、様々な変型判も試みてきた。たとえば婚活向けワークショップは自らの幸せの素を探すのみならず出会いがあることも重要であるのでグループの人数を多めに開催している。

基本的に、4つの因子を高める活動をすればいいのであるから、やり方はフレキシブルである。今後、様々なバージョンを実践する余地が残されていると考えられる。様々な人との協創に基づく改善を行い、共に幸せを広める活動を行なうことができれば幸いである。

(6) ファシリテータの留意点

ここまでハッピーワークショップの手順や方法について述べてきたが、ワークショップを行なう際に最も重要なことの1つはファシリテーションである。このため、ファシリテーションを行なう上での留意点を以下に述べる。

気をつけている点は以下のとおりである。

- ・ 安心・安全な雰囲気
- ・ ポジティブで前向きな雰囲気
- ・ 自分らしい立ち振る舞い
- ・ 息が合い、信頼感のある雰囲気
- ・ 幸せの4つの因子を満たし、幸せであること

まず、ワークショップの中で悩みなどプライベートな内容もシェアするので、場が安心・安全な場であることを伝えることが重要である。口頭で伝えることも重要であるが、態度で示すことの方がより有効であると考えられる。

幸福の第3因子にある前向きで楽観的で受容している雰囲気も重要である。このため、筆者らは、「まだですか」「〇〇は書いてはいけません」「遅いですね」「〇〇してください」のような、ネガティブな表現ないしは命令的な表現は全く使わないように心がけている。「上から目線」禁止である。

幸せの第4因子である「人の目を気にせず自分らしく」行なうことも重要である。ファシリテータは、型にはまるよりも、自分の得意なやり方で伸び伸びと振る舞うことが重要である。たとえば、参加者にスキットをしてもらう前に、自ら事例として楽しそうに演じてみるのが望ましい。

また、複数人でのファシリテーションも有効である。ファシリテータ2人が落ち着いて安心感のある雰囲気の中で会話をしている様子を参加者に見てもらうことが、参加者の落ち着きや安心感につながると考えられる。このため、複数人でファシリテーションを行なう際には、2人の息が合い、許容し合っていて、信頼感が醸し出されていることが重要である。

いずれにせよ、幸せ度を高めるハッピーワークショップなのであるから、ファシリテータも幸せそうに振る舞うことが重要である。無理をして幸せそうにしてもバレてしまうので、本当に幸せであることが重要である。つまり、(第1因子)自分が本当にやりたい夢や目標をよく理解していて、それに向けて努力しており、(第2因子)多様な人とつながり、貢献し、感謝していて、(第3因子)前向きかつ楽観的に、(第4因子)自分らしく生きている人であることが、ファシリテータの条件である。ぜひ、本論文に書かれた内容を実践してみて、幸福度を高めてからファシリテーションを行い、自分の事例を交えながら幸せを広めて頂ければ幸いである。

3. ハッピーワークショップの幸福度向上効果の検証と考察

本章では、筆者らの開発したハッピーワークショップの有効性を確認した結果について述べる。具体的には、複数回のハッピーワークショップにおいて、それらの参加者に対し、ワークショップ前後に人生満足尺度、感情的幸福、幸せの4つの因子に関するアンケート調査を行い、前後の差を有意差検定することによって、幸福度向上効果の確認を行った。

(1) 検証の方法

誰もが容易にファシリテーションでき、誰もが容易に理解でき、多くの人に伝わり、フレキシブルに状況対応可能であることを主眼に開発したハッピーワークショップが、実際に設計意図通りに機能しているか否かを確認するためには、ワークショップ前後にアンケート調査により測った幸福度を比較することによって、参加者の幸福度向上効果を計測することが最も適切であると考えられる。なぜなら、ファシリテーションが成功し、理解され、実践されているならば、最終目的である幸福度向上が果たされているはずだからである。このため、本研究では、ワークショップ前後に計測する尺度として、

- (a) Diener による人生満足尺度⁽⁷⁾⁽⁸⁾
- (b) 感情的幸福 (ポジティブ感情、ネガティブ感情)⁽⁷⁾
- (c) 筆者らが開発した幸福度指標である幸せの4つの因子の質問⁽⁷⁾

を用いて、ワークショップ参加者の幸福度向上効果を計測した。人生満足尺度は長期的な視点からの幸福感を、感情的幸福は短期的な幸福感を、それぞれ計測する心理尺度として、well-being 研究分野で定評のある尺度であるという理由により採用した。幸せの4つの因子は、幸せをサブ要素に分解して評価できる尺度として採用した。

したがって、これらの尺度の値の一部または全部が、ワークショップ前よりもワークショップ後の方が有意に上昇していれば、本ワークショップの有効性を確認できたとみなすものとする。

これまでに検証を意図して行なったハッピーワークショップの主なものを表5に示す。

表5 これまでに行なった主なハッピーワークショップの概要

	日時	人数	概要
1	2014.2.23	40	2時間で4因子のワークショップを試行
2	2014.4.20	20	4時間で4因子のワークショップを試行
3	2014.6.22	20	4時間で4因子のワークショップを試行
4	2014.7.21	20	3時間で4因子のワークショップを試行
5	2014.10.13- 2014.10.19	60	2時間半のワークショップを4回に分けて実施 (ロングバージョンの完成)
6	2015.4.26	20	3時間で行うショートバージョンを試行・完成
7	2015.3.1- 2015.5.31	75	3時間×4回のロングバージョンを実施
8	2015.7.20	20	夫婦・カップル向けショートバージョン
9	2015.7.25	70	独身者向けショートバージョン
10	2015.9.6	15	小学校受験を控えた親子向け短縮版
11	2015.10.30	40	主夫の会主催婚活イベントでショートバージョン
12	2015.12.23	40	ショートバージョンで笑顔計測を行うとともに 色々な者がファシリテータを行うことを試行
13	2016.1.28-	20	教育関係者向けロングバージョン
14	2016.3.21	30	主夫の会主催婚活イベントでショートバージョン
15	2016.4.6	15	小学校受験を控えた親子向け短縮版
合計	-	510	-

注) イノベーションとの組み合わせによる企業・事業体研修バージョンおよびオンラインカウンセリングバージョンは表に示していない

第1回目から4回目までは様々な内容や時間配分の一般向けワークショップを試行したものである。第5回目のロングバージョン、第6回のショートバージョンで、本稿で述べたような基本パターンを確定した。その後の第7回以降は、夫婦・カップル向けや独身者向けなど、様々なパターンの検討を行っている。第11回目までは、開発者である前野隆司または前野マドカがファシリテーションを行っていたが、第12回目にはファシリテータの心得を伝えた上で他の者がファシリテータすることも試みた。また、第12回目において笑顔度計測も試みた。

このため、以下の(2)では、第5回、第6回、第12回の幸福度向上効果を示す。これら3つを選定した理由は以下の通りである。まず、第5回はロングバージョンの代表例として提示する。第6回はショートバージョンの代表例である。第12回ではファシリテータを変えた場合の思考結果を示す。

(2) 結果と考察

第5回、第6回、第12回のワークショップ参加者に対し、ワークショップ前後に、人生満足尺度、感情的幸福（ポジティブ感情、ネガティブ感情）、幸福度指標（4因子）のアンケートを行なった結果を表6に示

す。なお、いずれも、参加者は、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科のホームページ及び筆者らのフェースブックページにて行った参加呼びかけに応じて自主的に集まった 20 代から 60 代までの男女である。

まず、最もシンプルなワークショップの例として、2015 年 4 月 26 日に開催したショートバージョンの結果について述べる。表 5、表 6 の 6 回目より、ハッピーワークショップ後には人生満足尺度が上昇していることがわかる。ワークショップ実施前後の平均値の差を t 検定したところ、 $P(t)=2.2E-04<0.01$ となり、1%の有意水準で有意差があることを確認した。同様に感情的幸福をみると、ワークショップ後にポジティブ感情が上昇し、ネガティブ感情が減少していることがわかる。平均値の差を t 検定した結果、ポジティブ感情は $P(t)=1.6E-05<0.01$ 、ネガティブ感情は $P(t)=2.8E-03<0.01$ と、いずれも 1%の有意水準で有意差があった。以上のように、幸せの長期指標も短期指標も向上したことから、ハッピーワークショップの有効性を確認できた。

表 6 ワークショップ前後の人生満足尺度、感情的幸福、幸せの 4 因子の値

バージョン	統計データの項目	人生満足尺度	ポジティブ感情	ネガティブ感情	幸せの4つの因子			
					第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
5. ロングバージョン	WS前の平均値	24.3	32.5	18.8	8.6	8.7	7.7	7.3
	標準偏差	5.5	7.4	7.3	4.2	1.12	1.9	1.7
	WS後の平均値	26.2	36.4	14.1	8.5	8.8	8.1	8.1
	標準偏差	6.3	8.5	6.6	1.3	1.3	1.5	1.5
	P(t)	2.0E-02 *	7.0E-03 **	9.8E-05 **	4.2E-01	4.5E-01	6.2E-02	2.7E-03 **
6. ショートバージョン	WS前の平均値	26.1	32.6	17.2	8.0	9.1	7.2	7.2
	標準偏差	3.9	6.1	7.0	2.0	1.4	1.6	1.6
	WS後の平均値	28.9	38.2	12.6	9.0	9.4	8.8	8.2
	標準偏差	3.8	6.6	6.0	1.1	1.0	1.2	1.5
	P(t)	2.2E-04 **	1.6E-05 **	2.8E-03 **	6.1E-03 **	4.8E-02 *	2.6E-06 **	2.6E-03 **
12. ショートバージョン ファシリテータA	WS前の平均値	24.9	29.3	16.6	10.7	12.4	9.6	10.3
	標準偏差	4.7	8.0	8.1	2.1	1.7	1.8	2.2
	WS後の平均値	26.4	31.8	14.5	11.4	12.5	10.2	10.8
	標準偏差	4.8	9.6	5.5	1.7	1.6	2.3	2.1
	P(t)	4.0E-04 **	1.6E-02 *	2.0E-02 *	8.3E-03 **	1.3E-01	1.0E-01	1.4E-01
12. ショートバージョン ファシリテータB	WS前の平均値	24.6	29.8	19.3	10.8	11.6	8.7	9.7
	標準偏差	5.2	6.7	9.1	2.1	1.5	2.4	2.2
	WS後の平均値	26.9	34.0	16.2	11.3	12.4	10.7	10.8
	標準偏差	3.3	7.1	8.3	1.4	1.3	2.1	1.7
	P(t)	1.3E-02 *	2.0E-03 **	2.0E-02 *	1.7E-01	4.5E-03 **	1.7E-03 **	5.1E-03 **
(参考)日本人の平均値		18.5	25.8	25.6	9.2	10.3	8.3	8.9

(注) **: $P(t)<0.01$, *: $P(t)<0.05$

次に、幸せの 4 つの因子の向上を確認するために行った、4 因子の分析結果について述べる。

まず、ワークショップ前後の結果を t 検定した結果、「自己実現と成長」は $P(t)=6.1E-03<0.01(**)$ 、「つながりと感謝」は $P(t)=4.8E-02<0.05(*)$ 、「前向きと楽観」は $P(t)=2.6E-06<0.01(**)$ 、「独立とマイペース」は $P(t)=2.6E-03<0.01(**)$ であった。もともと高かった「つながりと感謝」のみ、有意水準がやや低かったものの、4 つの因子がバランス良く上昇していることがわかる。

次に、2014 年 10 月 13 日(1 日目)、19 日(2 日目)の午前・午後にワークショップを開催したロングバージョンの結果を述べる(表 5 および表 6 の 5 回目)。初日の実施前および 2 日目の実施後のアンケート結果を示した表 6 よりわかるように、人生満足尺度(5%の有意水準)、ポジティブ感情・ネガティブ感情(1%の有意水準)で有意差のある結果が得られた。これに対し、4 因子の幸福度を見ると、第 4 因子は 1%の有意差があった(第 3 因子は 10%の有意傾向が見られた)ものの、第 1、第 2 因子では有意差、有為傾向がみられな

かった。ロングバージョンはショートバージョン以上に時間をかけているのに2つの因子が向上しなかった原因は慎重に解明する必要があるが、原因の一つとして、初日に第1因子、第2因子のワークを行ってから約一週間が経過した後にアンケートを実施しているために、前半のワークショップの効果が減衰した可能性が考えられる。以上より、幸福度向上効果への時間経緯の影響に関する研究は今後の課題であると考えられるものの、少なくとも、幸福度の長・短期指標である人生満足尺度・感情的幸福には有意差があったことから、ワークショップ直後に幸福度が向上していることは確認できた。

参考データとして、別々のファシリテータが同じ内容のハッピーワークショップを開催した結果(表5および表6の12)についても述べる。このワークショップでは、参加者40名を別々の部屋に分け、それぞれA(2名)、B(2名)がファシリテーションを行った。

ファシリテータAの場合、Bの場合のいずれも、ワークショップ前後の人生満足尺度、ポジティブ感情、ネガティブ感情に有意差があった。しかし、幸せの4因子に関しては両者に異なる特徴があった。すなわち、ファシリテータAとBの結果を概観すると、部分指標である4つの因子では上昇した項目が異なっていた。この原因としては、ファシリテータの個性によって伸ばせる因子に違いがある可能性や、集団に差異があった可能性などが考えられる。ファシリテータの違いによる効果の違いの分析は今後の課題であるが、研究を進めれば、各人の個性に応じて4つの因子の一部を伸ばす手法を開発するなど、ハッピーワークショップの内容の改善を図れるものと考えている。

今後の課題は以下の通りである。上記の通り、本研究ではワークショップ実施前後の各種指標の変化を調査したが、幸福度の長期的持続効果についてはさらなる研究が必要である。また、幸せの4つの因子の向上効果はワークショップごとに差があったため、これらの原因究明と、原因に応じた改善の余地が残されている。人々の幸福度を向上させる介入には、本論文で述べたやり方以外にも様々な方法が考えられるため、今後、様々な研究者・実践者と協力して、より広範な体系化を図っていく必要がある。また、ファシリテータの幸福度向上に関する研究を行う余地が残されていると考えている。なぜなら、本ワークショップを多くのファシリテータが行った結果、ファシリテータが高い充実感を実感したと述べていたからである。今後、本手法を広めるためには、ファシリテータ教育手法を明確化し、多くのファシリテータを育てていく必要がある。その一環として、ワークショップ実施前後のファシリテータの幸福度分析を行うことによって、幸せを広めていく人々自身の幸福度向上効果の研究を行うことができる。Christakis⁽²¹⁾によると、“幸せは移る”ことが知られている。このことから、幸せを広める人が幸せであることは重要である。いずれにせよ、様々な研究を様々な視点から進めることによって、より多くの人々の幸福度向上を支援したいと考えている。

4. 結言

本研究では、筆者らが明らかにした幸せの心的要因の4つの因子に基づく、幸福度向上のためのグループ学習プログラム“ハッピーワークショップ”を開発した。本ワークショップは最短3時間程度から最長数日程度で行なうことができる。本研究では、ワークショップ前後の幸福度計測に基づき、幸福度向上効果を確認した。今後は、無作為化比較試験を行うなどして他の手法との比較検討を行うこと、幸福度の長期的継続効果を確認すること、本ワークショップを様々な場で広めていくこと、場の多様性に合わせながら応用展開していくこと、ワークショップに留まらず継続的な活動に深めていくことなどを通して、人々が生き生きと幸せに生きる社会の構築に貢献していきたい。

謝辞 本研究の一部は、慶應義塾クラスター研究推進プロジェクト「安全を実現するための技術・社会システム統合 安全デザイン方法論の確立とその適用」の援助により行われた。オンラインワークショップサイト構築では株式会社 cotree の方々の支援を受けた。ハッピーワークショップの運営では慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科ヒューマンラボのメンバーおよびハッピーワークショップボランティアスタッフの方々（岡本直子、笠原ノリ子、菊池麻衣子、坂倉由季子、高久純子、竹下哲司、土井剛、中曽根陽子、村上綾野、保井俊之、敬称略）の支援を得た。記して謝意を表する。

参考文献

- (1) 内閣府 平成 27 年度 国民生活に関する世論調査, <http://survey.gov-online.go.jp/h27/h27-life/index.html>
- (2) マーティン・セリグマン、ポジティブ心理学の挑戦 “幸福”から “持続的幸福”へ、ディスカヴァー・トゥエンティワン、2014 年
- (3) イローナ・ボニウェル、ポジティブ心理学が 1 冊でわかる本、国書刊行会、2015 年
- (4) クリストファー・ピーターソン、ポジティブ心理学入門: 「よい生き方」を科学的に考える方法、春秋社、2012 年
- (5) 久世浩司、世界のエリートが IQ・学歴よりも重視! 「レジリエンス」の鍛え方、実業之日本社、2014 年
- (6) 坪田一男、ごきげんな人は 10 年長生きできる ポジティブ心理学入門、文春新書、2012 年
- (7) 前野隆司、幸せのメカニズム 実践・幸福学入門、講談社現代新書、2013 年
- (8) 大石繁宏、幸せを科学するー心理学からわかったこと、新曜社、2009 年
- (9) ダニエル・ネトル、目からウロコの幸福学、オープンナレッジ、2007 年
- (10) NHK「幸福学」白熱教室制作班、「幸せ」について知っておきたい 5 つのこと NHK「幸福学」白熱教室、KADOKAWA/中経出版、2014 年
- (11) 高坂健次、幸福の社会理論 (放送大学教材)、放送大学教育振興会、2008 年
- (12) Sonya Lyubomirsky, Laura King and Ed Diener, The Benefits of Frequent Positive Affect: Does Happiness Lead to Success?, *Psychological Bulletin*, Vol. 131, No. 6, 2005, pp. 803-855
- (13) Ed Diener, New Findings and Future Directions for Subjective Well-Being Research, *American Psychologist*, 2012, pp. 590-597
- (14) E. Diener, E. M. Suh, R. E. Lucas and H. L. Smith, Subjective well-being: Three decades of progress, *Psychological Bulletin*, Vol. 125, No. 2, 1999, pp. 276-302
- (15) C. D. Fisher, Happiness at Work, *International Journal of Management Reviews*, Vol. 12, No. 12, pp. 384-412
- (16) Gretchen Spreitzer and Christine Porath, Creating Sustainable Performance, *Harvard Business Review*, Jan-Feb, 2012 (日本版: 『DIAMOND ハーバードビジネスレビュー 幸福の戦略』、2012 年、ダイヤモンド社)
- (17) 佐伯政男, 蓮沼理佳, 前野隆司, 主観的 well-being とその心理的要因の関係, 日本心理学会第 76 回大会発表論文集, 2012, 1PMB06
- (18) 佐伯政男、日本人の幸福度向上のための幸せの文化差・地域差の研究、2015 年 3 月、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科博士学位論文

- (19) 作田澄泰、中山芳一、コミュニケーション行為による自己肯定感向上に関する研究-キャリア教育の視点から見た道徳授業実践を通じて-、岡山大学教師教育開発センター紀要、第2号、2012、pp. 14-23
- (20) 前野隆司編著、システム×デザイン思考で世界を変える 慶應SDM「イノベーションの作り方」、日経BP、2014年
- (21) ニコラス・A・クリスタキス、つながり 社会的ネットワークの驚くべき力、講談社、2010年