



OVER20
& Company.

EQのその先へ ～新概念の提唱～

独自調査

2024/22

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



株式会社 OVER20 & Company . 〒105-6027 東京都港区虎ノ門4丁目 3-1 城山トラストタワー 27 階
contact@over20-company.com <http://www.over20-company.com>

目次

はじめに
EQについての既存議論
新概念の提唱に向けて
新概念が寄与する事柄
むすびに

執筆者：OVER20 INITIATIVE OCEAN

研究室長 宮澤 優輝

EQのその先へ ～新概念の提唱～

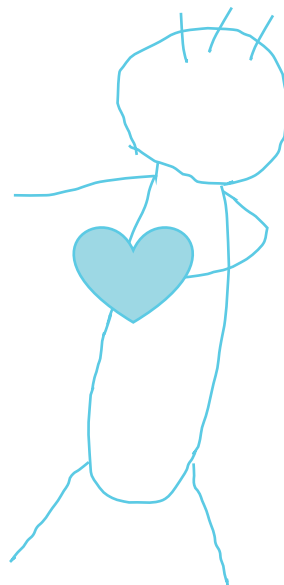
©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



はじめに

我々が認識する感情は往々にして、我々が利用する言葉に規定される。「青色」という色彩の中に実質的に無限に存在する多様性の一部を、「水色」や「紺色」という言葉を通じて認識しているのと同様に、実質的に無限に存在する感情のグラデーションを私達は「喜び」や「悲しみ」という言葉を利用して初めて明確に認識している。したがって、言葉の新陳代謝と社会文化的環境の変化が相まって、各世代が認識している感情には乖離が生まれている。これは例えば、仕事に対する感情、企業に対する感情、採用制度に対する感情、生き方についての感情など、特定のテーマに対する感情を取り上げても見て取ることができるだろう。特に、近年、必ずしもどのような感情を指すかが明確でない「やばい」、あるいは「絵文字」に代表される言葉が出現する中では、感情が変化しているのみならず、曖昧化している可能性もあるだろう。もっとも、過去にも感情を表現する十分な語彙が存在したわけでもなく、比較的上の世代の人々が豊富な語彙をもって感情を捉えているわけではないだろう。

以上の議論を踏まえれば、世代にかかわらず私たちの感情の役割への注目は増大しているのも不思議ではない。この注目は感情は我々の意思決定を大きく左右するという認識からも来ているかもしれない。合理的だと我々が考える決断も、感情に基いた選択を事後的に合理化した結果、あたかも合理的に見えていることも少なくない。このような、例えば行動経済領域における知見を踏まえ、いまや人間は合理的な「経済人」ではないという理解が常識となり、意思決定を感情が大きく左右することに多くが合意するだろう。加えて、キャリアであれ、その他の人生における意思決定であれ、これらが感情に左右されることだけでなく、感情を踏まえて決めることがよいことであるという認識も広がっている。



EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



例えば、マネジメント領域における研究も、ますます感情が果たす役割に光を当ててる。経営組織における感情の役割を研究する第一人者であるINSEADのQuy Nguyen Huyは例えば、組織におけるミドルマネジャーが感じる感情に着目する重要性を指摘している。

このように、多様な世界で感情の役割に光が当てられる中、1990年の提唱以来、注目を集めている概念として感情知能（EI; Emotional Intelligence）、ならびにそれを計測する指標であるEQ（Emotional Intelligence Quotient）が存在する。感情知能は自他の感情を覚知すること、理解すること、そして制御することという3つの大きな要素から構成される。その重要性は、IQなどの認知能力と対比することで論じられることも多く、例えば時にリーダーにとってIQよりも感情知能の方が重要であるといわれている。

しかしながら、感情知能の重要性は無批判に受け入れられているわけではなく、議論が続いている。例えば、組織心理学者のアダム・グラント氏は、『Emotional Intelligence is Overrated（感情知能は過大評価されている）』というタイトルの記事を公開しており、感情知能が世間で論じられるほど重要ではない可能性を指摘している。具体的に、アダム・グラント氏は2つの批判点を実証的な証拠と共に取り上げている。第一に、感情知能は営業やカウンセリングのように感情の理解が重要な仕事においては重要かもしれないが、例えばエンジニアや会計士のような仕事において感情知能は優位性をもたらす特性とはならないというものである。第二に、たとえ感情

が重要な役割を果たす仕事であったとしても、認知能力が高いほど感情知能を高めることができるため、認知知能の方が重要であるというものである。現に、認知知能と感情知能は相関関係にあることをアダム・グラント氏は示している。感情は自ずと勝手に統制されていくのではなく、むしろ感情を統制する何かがあり、その何かが認知能力や思考であるという視点も取ることができるだろう。

以上の論点はもっともであり、私たちは感情知能を議論する上で慎重にならなければならぬ。一つ目の批判点に関して、確かに感情知能はあらゆる仕事のパフォーマンスにつながると論じるのは無理があり、本稿は仕事のパフォーマンスも間接的な潜在的結果として念頭におきながらも、個人のウェルビーイングや個人々が満足するキャリアに寄与し得る感情知能の概念と評価指標を開発することを目的としている。そのために、（1）自他の感情ではなく自己の感情について主に議論し、（2）認知能力の役割を明示的に認めながら、（3）既存の感情知能の議論を踏まえながらも上の目的に合わせて概念と評価指標をファインチューニングしていく。これらの作業の結果、個人のウェルビーイングにとって、そして部分的にキャリアパフォーマンスにとっても重要な概念を開発することを目的としている。そして、後続するレポートでは、この概念の妥当性を実証的に検討する。また、この概念は、我々が提供しているメンターワークアウトやコミュニティが、何にどのように貢献しているのかも示すものとなるだろう。

EQのその先へ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



EQについての既存議論

まず、感情知能について既存研究で論じられていることを簡単にまとめる。前述の通り、感情知能は一般に自他の感情を知覚すること、理解すること、そして制御することという3つの大きな要素から構成されると論じられている。また、IQのような特性とは異なり、ある程度育てることができることと示されている。

感情知能に関する研究は継続的に積み重ねられ、その結果、感情知能はいくつかの重要な成果に寄与し、また、いくつかの特性によって高められることと示されてきた。これらの要因は心理的要因から社会的要因までを幅広く含み、感情知能という複雑な構成概念についての探究が続けられてきた。

例えば、感情知能は、多様なキャリア上のパフォーマンス指標の向上に寄与すると示されている。Çağlar Dođru氏は2020年の研究において、既存研究の結果を総合的に

分析するメタアナリシスを通じ、感情知能がいくつかの組織における成果に寄与することを示した。組織へのコミットメント、責任や責務を受け入れ、長く働き、ルールなどに従い、また同僚を助けるなどに関連する「組織市民行動」、職務への満足度とパフォーマンス、仕事のストレスの低さに寄与すると、Dođru氏は分析の結果、結論付けている。他にも感情知能や、バーンアウトや離職の防止、利他的行動、ポジティブな仕事における態度や仕事の成果、仕事におけるエンゲージメント、仕事におけるウェルビーイングにつながると論じる既存研究も存在する。

また、キャリアに限らず、感情知能の重要性は確認されている。例えば、若者の心理的ウェルビーイング、幸福度、あるいはうつ症状の防止、自己肯定感やメンタルヘルス、対人関係などにおいて重要であることが示されている。

EQについての既存の議論

研究者	組織における成果
Çağlar Dođru	組織へのコミットメント、責任や責務を受け入れ、長く働き、ルールなどに従い、また同僚を助けるなどに関連する「組織市民行動」、職務への満足度とパフォーマンス、仕事のストレスの低さに寄与
	感情知能や、バーンアウトや離職の防止、利他的行動、ポジティブな仕事における態度や仕事の成果、仕事におけるエンゲージメント、仕事におけるウェルビーイングにつながる
	若者の心理的ウェルビーイング、幸福度、あるいはうつ症状の防止、自己肯定感やメンタルヘルス、対人関係などにおいて重要

EQのその先へ ～新概念の提唱～

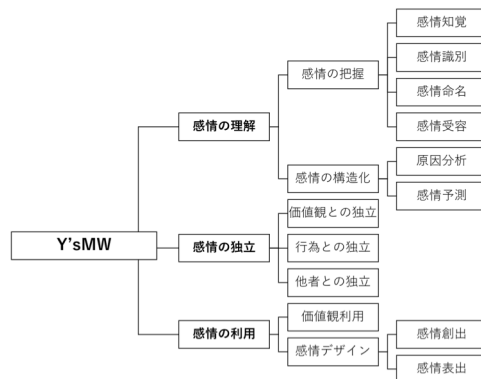
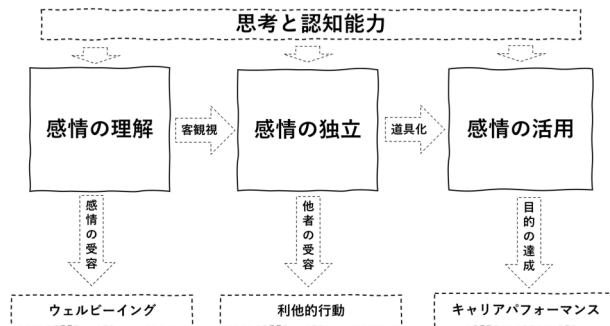
©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



新概念の提唱に向けて

我々が提唱する新たな指標である「Y'sMW（ワイズ・メンターワークアウト）」には3つの構成要素がある。第一に、「感情の理解」、第二に「感情の独立」、第三に「感情の活用」が存在する。これは、既存の知覚することと理解すること、そして利用することに近いが、知覚と理解を一つにまとめ、また、新たに感情の独立という構成要素を加えたようなものであると言える。これらの構成要素は独立したものというより、各構成要素が次の構成要素の前提となっており、前の段階をクリアして初めて次の構成要素を満たすことができるという、ゲームのステージのような構造となっている。以下では、この3つの構成要素に

ついて概観する。なお、いずれの構成要素についても思考や認知能力は重要であると考えられるが、しかしIQのように必ずしも先天的に決まっているわけではなく、時間や労力を投入することで一定レベルまではあらゆる個人が満たすことができると考えられる。また、第一の構成要素である「感情の理解」は個々人のウェルビーイングに、第二の構成要素である「感情の独立」は利他的行動に、そして第三の構成要素である「感情の活用」は個々人のキャリアにおけるパフォーマンスに寄与すると考えられる。なお、いずれの要素も線形的に進むものではなく、むしろ相互に影響を及ぼしながら進むものである。



※ OCEAN 出展

EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



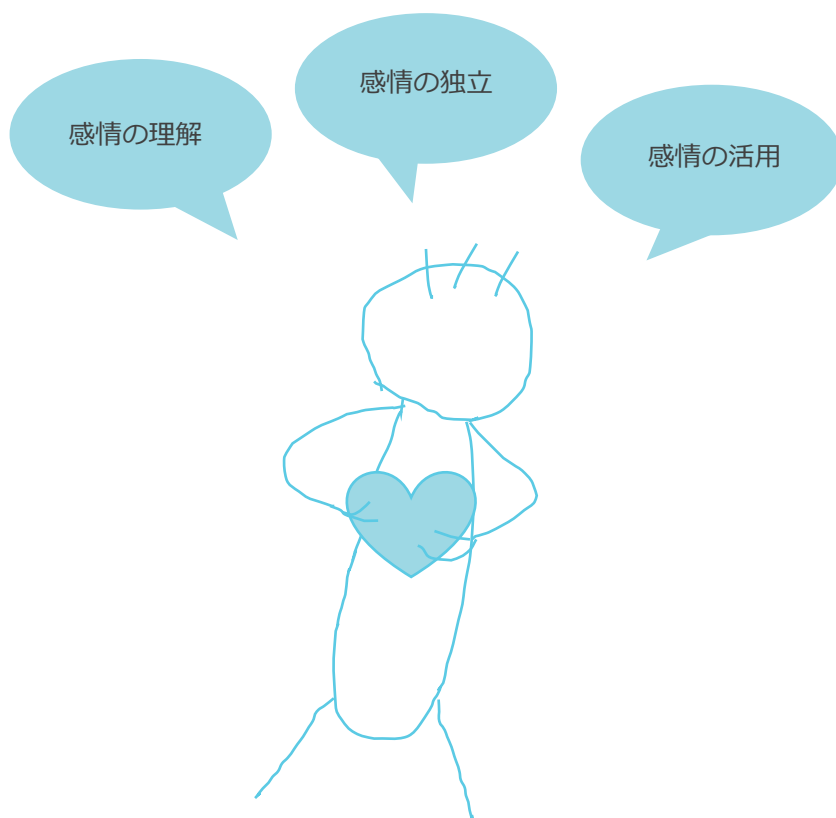
感情の理解

「感情の理解」はその名の通り、自らの感情についての理解の度合いを指す構成要素である。しかし、理解と一口で言っても様々な側面があると考えられる。物体であれ概念であれ、理解するにはその物体や概念を知覚し、関連する要素と共に構造化する必要がある。例えば、パソコンと言う物体を理解するには、スクリーンやキーボードが存在することを知覚し、指でキーボードを押すとスクリーンに文字が映されるであったり、メールを送ると他の人に連絡することができるなどの指や他人という要素との関係性を捉え、これらの過程を経て初めてパソコンを理解したと言えよう。

■ 感情の把握

感情の理解はまず、「感情の把握」という側面から捉えることができ、「感情の把握」はまた「感情知覚」と「感情命名」という要素に分けることができる。感情の把握は、パソコンのメタファーを再度利用するならば、パソコンの各部品が存在することを目で意識的に確認し、それにスクリーンやキーボードなどの言語的ラベルをつける過程である。

感情知覚 感情の知覚は、普段感じている感情、それに伴う身体や思考の変化を、第三者視点から見る段階である。この段階では、その感情に名前は付けられておらず、感覚として持っている段階である。



EQのその先へ ～新概念の提唱～

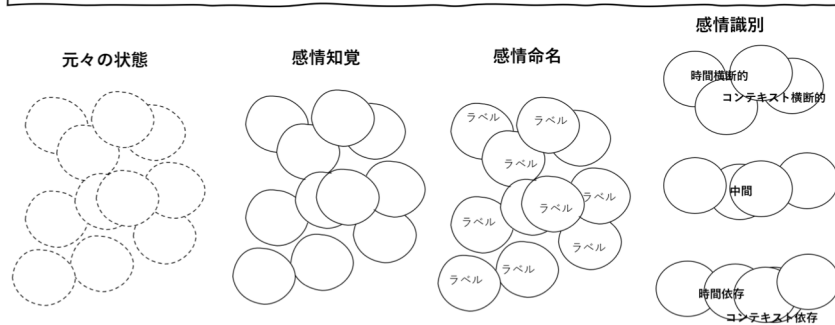
©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



感情命名 感情の命名は、知覚した感情に、その感情に適合する言語ラベルをつける段階である。感情において言語は重要な要素であり、例えばどれだけ感情を表現する言葉を知っているかが感情のコントロール能力に影響を及ぼすことが知られている。我々はしばしば、社会で普及している言葉を用いて自らの感情にラベルを付し、したがって親世代や社会の潮流、あるいは言語的特徴に自らの感情が規定されている部分があると考えられる。例えば、「悲しい」「嬉しい」という二つの単語のみで感情を表現した場合、その間に存在する多種多様なグラデーションは、言語を認識の道具として人間にとっては存在しないものとして扱われる。同様に、社会において普及している感情語彙や親が有している感情語彙、同世代が有している感情語彙に、私たち個々人が存在すると明確に認識している感情が左右されている。感情命名の段階は多様な感情のラベルを探索して、自らが感覚として持っている感情に、適切な言語的ラベルをつける段階である。

感情識別 最後に、感情識別は、ラベルを付した感情を二つの基準に基いてカテゴライズすることを指す。第一に、どれほどコンテキスト横断的な感情であるかである。例えば、特定の場所に入る時、特定の交流している時、あるいは特定の作業を行っている時に現れる感情であるのか、あるいは多様な場面で現れる感情であるのかがこれに関連する。第二に、どれほど時間横断的であるかである。特定の同じコンテキストにおいても、繰り返し現れる感情と、一時点のみに生じる感情があるだろう。これらは一方高ければ、往々にして他方も高いと考えられるが、全ての場合にそうなるとは限らない。感情をこれらの基準に応じて識別することで、いわば短期的で消えてはなくなる感情であるのか、より自分の内面に根差した価値観から生じている感情であるのかを理解することが可能となる。

感情の理解：感情の把握



EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



■ 感情の構造化

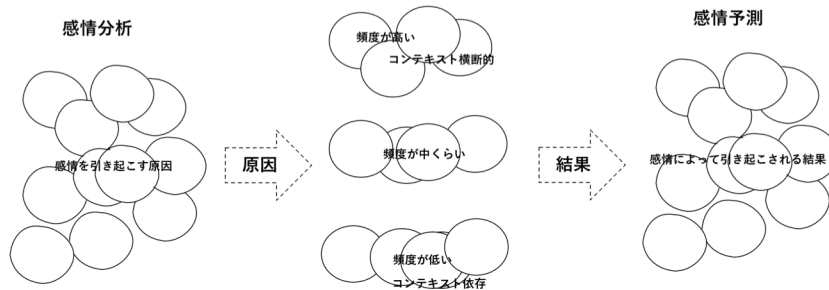
上のように感情を把握することと、感情を理解することは別物である。把握することが何が存在するかを記述することを可能とするものであれば、理解することはなぜ、いつそれが存在するようになるかという原因と、それがどのような結果をもたらすかの結果という構造を説明することを可能とするものである。「感情の構造化」においては、感情の原因と感情の結果を理解することが含まれる。

原因分析 まず、感情が生じた原因を分析することが要素として含まれる。この原因には、天気や体調などのその時々状況含まれれば、個人の生い立ちなども含まれる。また、自らが暗黙的に有している目的

意識も大きな原因の一つだろう。そして、これは感情の識別において、コンテキスト横断的で時間横断的な感情と、そうでない感情の間では、大きく異なる原因が見られるだろう。コンテキスト・時間横断的な感情は自らの内面に原因がある場合が多く、コンテキスト・時間横断的でない感情は外的な要因が原因となっている場合が多いだろう。

感情予測 感情の予測は、自らが特定の感情を抱いたら、自らにどのような影響が及ぼされるかに関して予測できることである。すなわち、上が感情の原因で有れば、こちらは感情の結果に対する理解である。この影響には行動や追加的な感情、あるいは身体的な変化が含まれるだろう。

感情の理解：感情の構造化



EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.

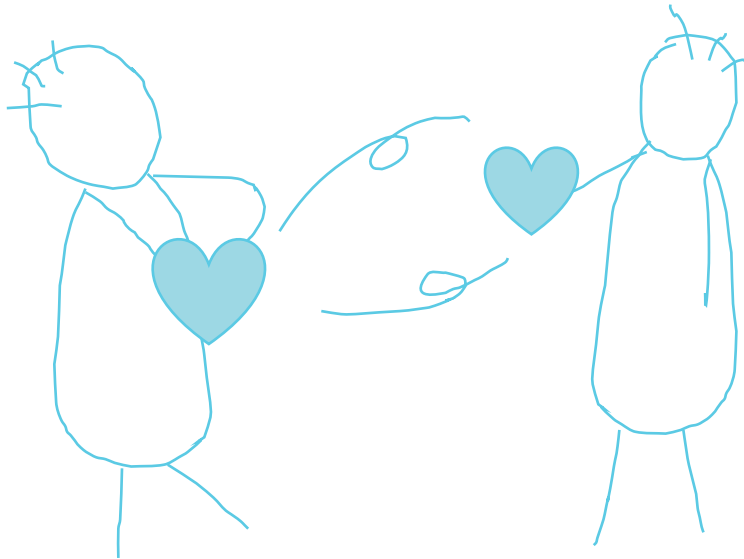


■ メンターワークアウトを通じた獲得

我々が提供するメンターワークアウトは、以上の構成要素に力を入れており、これらの構成要素を各個人が果たすのに大きく寄与すると考えられる。心理的な課題にカウンセリングが古くから現在まで利用されていることからわかるように、他者との対話は、自らの感情に光を当て、感情に関連する多様な課題に対処することの第一歩である。

メンターワークアウトは3つのメカニズムを通じて「感情の理解」に貢献する。第一に、普段では立ち止まって思考する機会がない自らの感情について思考の場を提供することが挙げられる。メンティーは提供さ

れた思考の場を利用して自省し、その過程で感情を知覚することができる。第二に、感情を描写する多種多様なラベルを提供していることがある。メンターワークアウトではメンターと相互にやり取りを行い、繰り返し対話し、発言した内容を多様な形で換言される。その結果、知覚された感情を適切に表現するラベルを探索することが可能となる。第三に、対話を行う中で自省を通じて自らの感情を客観視し、さらにラベルをつけることを通じても客観視することで、感情の知覚と命名、識別の過程のそれぞれを促進させると考えられる。加えて、メンターという思考の場は感情の原因や結果について思考する場にもなると考えられる。



EQのその先へ ~新概念の提唱~

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



感情の独立

「感情の独立」は自らの感情を、多様な内的・外的要因から影響を受けないようにすることを指す。この内的・外的要因には多様なものが含まれ、その要因に応じて感情の独立はいくつかの構成要素に分けられる。以下ではまず、「感情の理解」がいかに「感情の独立」に寄与するかを論じた上で、「感情の独立」の各構成要素を紹介する。

■ つながるメカニズム：客観視

「感情の理解」は「感情の独立」に、二種類の感情を客観視することを通じて寄与する。第一にコンテキスト横断的で、時間を経ても変わらない感情と、第二にコンテキスト依存で、時間を経て変化する感情である。これは、感情識別を通じて認識される二つの感情である。

この二つの感情にはそれぞれレベルが付され、適切な言葉を通じて表現することが

「感情命名」より可能となる。心理学領域における研究より、感情を言語化することが、感情のコントロールに寄与することが示されているように、感情に名前を付けることは言語を通じてその感情を自らと切り

離して認識することを可能とするのである。さらに、その原因や結果を分析することで、分析的視点をもって感情を俯瞰することができ、これも感情の客観視に寄与すると考えられる。

この客観視は、感情を多様な内的・外的要因と独立させることに寄与する。

■ 価値観との独立

この二種類の感情の内、コンテキスト横断的、時間横断的なものは、いわば「価値観」から生じるものであるということができよう。すなわち、特定のコンテキストや特定のタイミングのみに生じる感情と異なり、繰り返し現れる感情は自らの深く根づいた物事への評価、すなわち価値観の存在を示唆するものである。換言すれば、繰り返し現れる感情の原因は価値観である一方で、現れない感情の原因はコンテキストやそのタイミング特有の要因であると考えられる。

「価値観との独立」とは、自らの感情と価値観を同一視せずに独立して考えることを指す。つまり、現れては消える感情によって価値観を判断するのではなく、感情の出現の度合いを評価し、その背後にある価値観を捉えることを意味する。つまり、価値観と時々しか現れない感情を独立させるということである。

EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



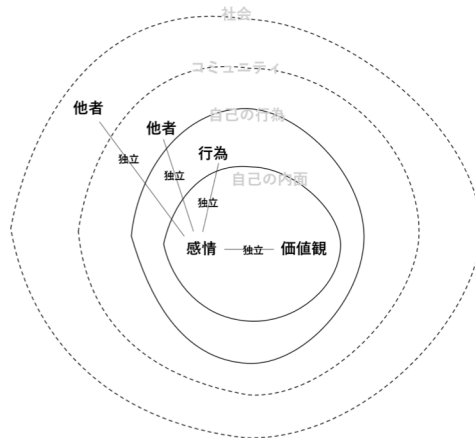
■ 他者との独立

最後に、「他者との独立」であり、自らと同じコミュニティあるいは社会に属する他者の感情や評価、意見と、自らの感情を独立させことを指す。いわずもがな、我々の感情は外部の影響を大いに受ける。この項目はその影響の度合いを低減させることで達成される。

■ コミュニティを通じた獲得

我々が提供するコミュニティや共創パートナーとのイベント、あるいは交流の場はこのような項目を高めることに寄与すると考えられる。多様な場において他者の意見や感情に触れ、またメンターワークアウトを通じて明らかにした自らの感情や価値観を表現することを通じて、自らがいかに内的・外的要因に影響を受けるかを認識し、かついかにその影響を低減させることができるかを検討することが可能となるためである。

感情の独立：他者・行為・価値軸との独立



EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.

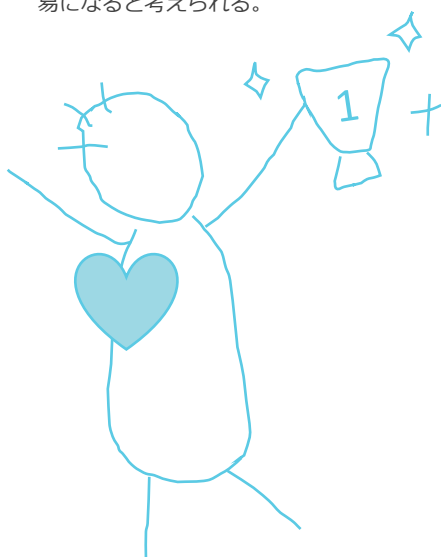


感情の利用

最後に、「感情の利用」であるが、これは自らの感情を思考を通じて意図的に多様な場面において活用することを指す。前節と同様に、まずはいかに「感情の独立」が「感情の利用」につながるかを論じ、その後構成要素を説明する。

■ つながるメカニズム：道具化

「感情の独立」は感情の道具化に寄与する。感情と価値観が独立していなければ、価値観がその場その場で生じる感情によって左右され、そのため、第一にその場その場で生じる感情を活用することが価値観を害することにつながってしまい、第二に短期的な感情に左右される価値観に基いて意思決定をすることが不適切となるだろう。加えて、行為と感情が独立していなければ、感情と離反した行為を取ることは元来の感情を害することを意味してしまうため、目的に合わせた行為を取る事が困難となる。その一方で感情が独立していれば以下のような項目を達成するのが比較的容易になると考えられる。



■ 価値観利用

価値観利用は、価値観を意思決定に積極的に活用することを指す。これは、短期的でコンテキスト依存の感情を制御し、かつ価値観を反映した感情を指針として意思決定を行うことを指す。

■ 感情デザイン

比較的短期的でコンテキスト依存の感情をコントロールし設計することを感情デザインとし、二つの構成要素が存在する。

感情創出 感情創出はコンテキストやそのタイミングに依存して新たな感情を生み出すことを指す。これは、価値観を利用した意思決定によって設定された目的の寄与する感情を意図的に創出することを意味する。

感情表出 感情表出は、コンテキストやタイミングに依存した感情を、価値観から生み出された目的に寄与するか否かに合わせて表出するかを決めることを指す。

■ 社会実践プログラムを通じた獲得

これらは、まさにインターンシップなどに代表される社会実践プログラムにおいて鍛えることができる項目である。実際に何らかの目的をもって参加し、その目的を達成するために感情を活用する必要がある中で実践するためである。

EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



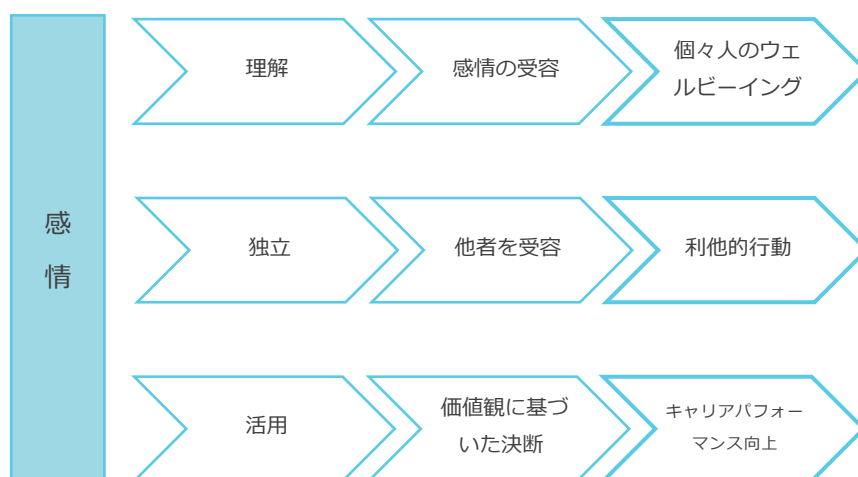
新概念が寄与する事柄

以上の新概念（Y'sMW）は私たちのいかなる活動に寄与するのだろうか。

第一に、「感情の理解」は後続する二つの構成要素の達成に寄与するだけでなく、感情の受容を通じて個々人のウェルビーイングに寄与すると考えられる。前述の通り、感情の理解は感情の客観視を可能とする。そして、その結果、個々人が多様な感情の存在を確認し、俯瞰し、自ら切り離して認識することで、受容することが容易となる。そのため、自らが否定的な評価をしている感情を含めて多様なりとも受容することが可能となり、結果としてウェルビーイングに寄与すると考えられる。現に、例えば近年流行しているマインドフルネスにおいても、感情の客観視がその感情を受容することに寄与し得ることが示唆されている。

第二に、「感情の独立」は他者を受容することを通じて利他的行動に寄与すると考えられる。特に、他者と感情を独立させることにより、自らの感情を肯定することと他者を肯定することが矛盾する場合が少なくなり、その結果利他的な行動もとられやすくなると考えられる。

第三に、「感情の活用」はキャリアパフォーマンスにつながると考えられる。特に、価値観に基いた決断は長期的に自らにとって満足いく選択をすることを可能とし、感情をデザインする力はその選択した道を進むのに必要とされる事柄を成し遂げるのに寄与すると考えられる。そのため、単にキャリアにおいて活躍するだけでなく、そもそも意味あるキャリアの道を選び抜く力にも関連しているのである。



EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



むすびに

さて、ここまでで我々が提唱する新たな感情知能の概念と、それがいかにメンターワークアウトとコミュニティを通じて獲得され、それがどのような事柄に寄与するのかを概観した。しかし、これを実証的に示すことができなければ、ここまでの議論は机上の空論となりかねない。したがって、次なるステップはこの新たな感情知能の概念を測定し、その概念の適切さを定量的に示すことにある。これについて、後続するレポートに期待されたい。



EQのその先へ ~新概念の提唱~

©2024 OVER20&Company, Inc. All rights reserved.



- i. <https://presence.com/insights/why-the-vocabulary-of-emotions-is-critical-to-emotional-intelligence/>
- ii. <https://sdgsmagazine.jp/2022/08/15/7265/>
- iii. Huy, Q. N. (2011). How middle managers' group-focus emotions and social identities influence strategy implementation. *Strategic Management Journal*, 32, 1387-1401.
Vuori, T. O., & Huy, Q. N. (2015). Distributed attention and shared emotions in the innovation process: How Nokia lost the smartphone battle. *Administrative Science Quarterly*, 61(1), 9-51.
- iv. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
- v. <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/give-and-take/201410/emotional-intelligence-is-overrated>
- vi. <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.psych.59.103006.093646>
- vii. Mattingly, V., & Kraiger, K. (2019). Can emotional intelligence be trained? A meta-analytical investigation. *Human Resource Management Review*, 29, 140-155.
- viii. Doğru, Ç. (2022). A meta-analysis of the relationships between emotional intelligence and employee outcomes. *Frontiers in Psychology*, 25(13), 611348
- ix. Hong, E. -K., & Lee, Y. S. (2016). The mediating effect of emotional intelligence between emotional labour, job stress, burnout and nurses' turnover intention. *International Journal of Nursing Practice*, 22(6), 625-632.
- x. Carmeli, A. (2003). The relationship between emotional intelligence and work attitudes, behavior and outcomes: An examination among senior managers. *Journal of Managerial Psychology*, 18(8), 788-813.
- xi. Zhu, Y., Liu, C., Guo, B., Zhao, L., & Lou, F. (2015). The impact of emotional intelligence on work engagement of registered nurses: the mediating role of organisational justice. *Journal of Clinical Nursing*, 24(15-16), 2115-2124.
- xii. Karimi, L., Leggat, S. G., Donohue, L., Farrell, G., & Couper, G. E. (2013). Emotional rescue: the role of emotional intelligence and emotional labour on well-being and job-stress among community nurses. *Leading Global Nursing Research*, 70(1), 176-186.
- xiii. Abdollahi, A., Talib, M. A., & Motalebi, S. A. (2015). Emotional intelligence and depressive symptoms as predictors of happiness among adolescents. *Iranian Journal of Psychiatry and Behavioral Sciences*, 9(4), 2268.
- xiv. Panchal, S., & Kumari, D. S. (2021). An investigation on well-being and emotional intelligence among young adults. *YMER Digital*, 20(12), 456-467.
- xv. Ghahremani, M., & Ostovar, Z. (2017). The contribution of emotional intelligence and achievement motivation on psychological well-being. *Global Journal of Health Science*, 9(3), 88.
- xvi. <https://presence.com/insights/why-the-vocabulary-of-emotions-is-critical-to-emotional-intelligence/>

EQのその先へ ～新概念の提唱～

©2024 OVER20&Company,.Inc. All rights reserved.

