

1. 今こそ必要とされる……
2. ミレニアル世代（30代）の……
3. 新型コロナ対策下の……
4. 20代社員のBQ特徴……
5. 40代（ロスジェネ世代）社員の……
- ▶ 6. 50代社員のBQ特徴……
7. 年上の部下と関わる際の……

6. 50代社員のBQ特徴およびリーダーとしての対処法

BQ（身体知能）およびBQリーダーシップを効果的に発揮するために、BQの特徴を社員の年代別に切り分けてご紹介していく本連載。今回は50代ビジネスパーソンのBQの特徴を掘り下げたい。

プライミングを制する

みなさんは「プライミング」という言葉を聞いたことがあるだろうか？

プライミングとは、日本語に訳すと「効果」という意味で「事前に見聞きしたこと（刺激＝プライマー）が、その後の行動や思考に影響を与える」という現象をいう。簡単にいえば、人は、「車」について話したあとに「赤」という言葉を聞くと、消防車や赤いポルシェなどが連想される、といった現象である。「赤」という単語で連想するのは、花でもリングでもよいはずなのだが、事前に話した「車」という言葉が刺激となり、人は無意識に車にまつわる連想をしてしまう。

そして、やっかいなことに私たちの身の回りの広告のほとんどが、このプライミングを活用している。例えば、ジュエリーメーカーのティファニーは「笑顔・明るいブルー・幸福・ティファニー・結婚」という連想をさせ、婚約指輪を選ぶカップルをティファニー

に向かわせる。購入する本人たちは、自分の意志で商品を選択していると思っているが、実は店に向かうもっと前から広告によるビジュアルイメージやコピーライティングの刺激を大量に受けている。

人は、自分の行動や判断は、すべて自分の意志で意識的に決めていると思っているが、しかし、「意識のうち9割は無意識である」ように、自らが決めたと思っている行動は、自らが気づかない無意識が決定している可能性が高いのである。

さて、前置きが長くなったが、私は50代社員がBQ（身体知能）を高く維持するためには、まさにこのプライミングをいかに制するかに、かかっていると考える。

「歳のせい」と決めつけない

「以前よりも体が動かない」「歳だから、新しいアプリは覚えられない」「シワが増えたなあ」……

50歳を過ぎて、こんな言葉を自らつぶやいたり、または周囲から言われる社員は、ひょっとすると無意識のうちに自分を「老いた」行動に導いているかもしれないのだ。

プライミングの実証実験そのものが、この恐れを表している。実験では、若い被験者に「孤独」や「しわ」「灰色」などの老人と結び

つきやすい言葉を事前のプライマー（刺激）として提示し、その後被験者を歩かせてみる、というものだ。結果、被験者は通常よりも歩く速度が有意に遅いことが判明した。つまり、被験者たちは老人を連想させる言葉に、無意識に行動が引っ張られたのである。

50代のビジネスパーソンがBQ（身体知能）を高く維持するには、「老い」につながる刺激の存在を十分に自覚し、無意識に自分自身を必要以上に「老い」に向かわせないよう気をつけることが重要である。念のため付け加えると、「若返り」を目指すのではなく、あくまでも自分自身の不調を「老化と結び付けずに手を打つ」ことが大切だ。特に、6T（BQを自分自身の身体に落とし込むためのフレームワーク）（図1）の「体力」「体勢」「体動」について、客観的に現状を観察するとよいだろう。

例えば「すぐに疲れる」という自覚があったとしても、その原因をすぐに「歳のせい」と決めつけず、前日の睡眠や普段の食事量や運動を客観的に振り返り、改善できればよい。要因を特定し、改善できれば、自身のBQに対する自己肯定感も高まる。そして身体の良い変化は、思考や感情にも好影響をもたらす、ビジネスの成果に直結するのである。



阿部George雅行 (アベジョージ マサユキ)

<https://bodytune-partners.jp/>

株式会社ボディチューン・パートナーズ代表取締役社長。NPO法人アスリートヘルスマネジメント理事。早稲田大学スポーツビジネス研究所 (RISB) 招聘研究員。明治大学卒業、早稲田大学大学院博士課程単位取得退学。筑波大学大学院退学。グロービスMBA。富士銀行、みずほ銀行、グロービス等ベンチャーを経て現職。“死の直前まで狩りをする虎”のように、生涯現役を志す「心技体」のバランスのとれた人材育成、組織開発のソリューション支援を行う。「生産性向上」「働き方改革」「健康経営」のテーマに沿って健康とビジネスパフォーマンスの研究にも携わる。

人生100年時代の

40代 BQリーダーシップ

図1 BQを構成する6つのT (体)

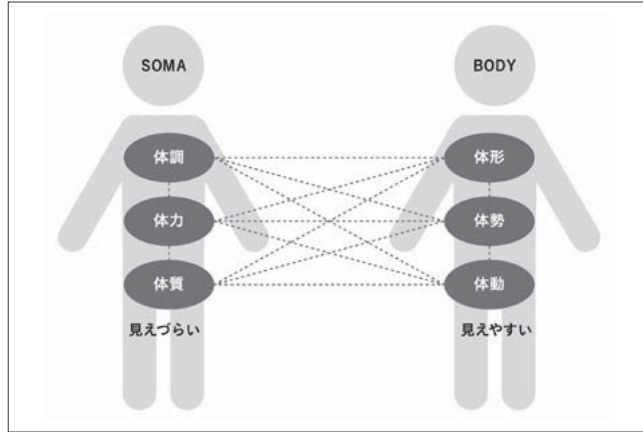
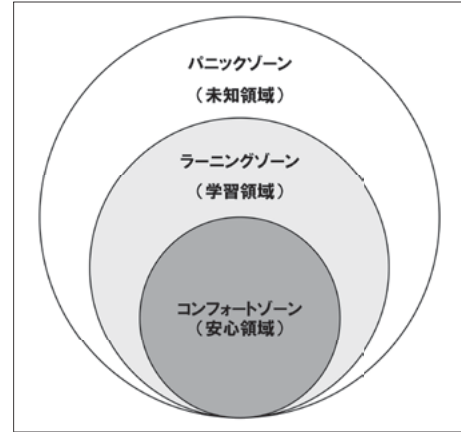


図2 3つの精神領域



状態を可視化して伝える

組織のリーダーやマネージャーが、50代メンバーのBQ (身体知能) 向上を意識したリーダーシップを発揮するならば、まず50代に対するプライマー (刺激) をマネジメントすることに着手することが重要である。リーダー自身が50代のメンバーの持っている経験やスキル、可能性をリスペクトすることはもちろん、若手社員が必要以上に50代の社員を「年寄り扱い」していないか十分に気を配るべきである。言葉や態度、また必要以上な「いたわり」「ねぎらい」にも注意しよう。

一方で「もう歳だから」と自分自身の言葉でプライマーを与えてパフォーマンスが落ちている、また落ちていないとしても現状維持を望んでいる、と思われる50代メンバーに対しては、コンフォートゾーンとラーニングゾーンのフ

レームワーク (図2) を活用し、現在の本人の状態を可視化して伝えることをお勧めする。

人は、何のストレスもなく、苦しんだり頑張ったりする必要がない状態=コンフォートゾーンに留まっていたいという欲求と、少し自分に負荷をかけて挑戦している状態=ラーニングゾーンに身を置きたいという、相反する欲求を行ったり来たりしている。しかし、経験上理解している方が大半だと思うが、コンフォートゾーンに留まることとは、心地よくはあるものの、ワクワクのない、倦怠にあふれた世界に身を置くことであり、スキルアップやさらなる進化は望めないということである。

学びのゾーンに身を置く

リーダーは、メンバーの経験とスキルを認めたとうえで、「年齢を言い訳にコンフォートゾーンというぬるま湯に浸かっていれば、本

当に体・心・脳の老化は進み、組織から必要とされなくなることもある」という、本人にとって耳が痛い事実をしっかりと伝えなければならない。

もちろん、相手の状況やメンタル面に考慮しながら伝え、また新たな挑戦や目標設定することをサポートすることが大切である。あまりにもたやすい目標ではチャレンジにならず、反対に本人にとってあまりに難易度の高い目標を設定してしまうと、不安やプレッシャーが強くなり、成長する余裕はなくなってしまふ。つまり、本人が処理しきれないストレスにさらされるパニックゾーン領域に入ってしまう可能性が高い。その人のスキルや経験と持っているBQ (身体知能) を把握し、達成可能なラーニングゾーン内の目標を立てられるよう、フォローするのがよいだろう。