

『ユーモア』でテレワークを効果的に

- 日本企業のテレワークの弱点を中心に -

龍谷大学政策学部中森ゼミナール

石黒 一帆 (Kazuho Ishiguro) ○伊藤 悠希 (Yuki Ito) 大山 明日香 (Asuka Oyama)
奥田 愛永 (Manae Okuda) 落合 了介 (Ryosuke Ochiai) 木村 冬美 (Fuyumi Kimura)
栗原 萌乃香 (Honoka Kurihara) 田中 颯 (Hayate Tanaka) 辻ノ 智輝 (Tomoki Tsujino)
濱口 朋哉 (Tomoya Hamaguchi) 濱田 ゆうか (Yuka Hamada) 山口 奈々帆 (Nanaho Yamaguchi)

(龍谷大学 政策学部 政策学科)

キーワード：ユーモア、テレワーク、生産性

はじめに・研究目的

新型コロナウイルス感染拡大の影響により多くの企業でテレワークが導入されている。テレワークは働く時間や場所の自由度を高めると言われている一方で、日本経済新聞だけでも2020年2月21日から10月1日でテレワークの弱点に関する44件もの報道がなされており、コミュニケーション不足や社員の心理的負荷、生産性の低下が指摘されている。これらの原因の一つとして、日本はチームで協調的に仕事を進めることが挙げられる(田澤 2010)。

一部の企業は、「雑談」や「笑い」を意識的に取り入れ、テレワークの課題克服を図っている(日本経済新聞 2020年3月27日, 9月28日)。しかし、テレワークの弱点に「雑談」や「笑い」が効果的であるかを確かめたものは見当たらない。そこで本研究では、組織マネジメントの観点から、「ユーモア」がテレワークの弱点を解消し、職場の生産性を向上させる条件や仕組みについて明らかにするとともに、テレワークによる生産性低下に歯止めをかける方策を検討する。

第1章 ユーモアについて

ユーモアは『おかしさ』や『おもしろさ』という心的現象」と定義され(上野 1992)、コミュニケーションの促進といった社会的な効果(丸山&藤 2015)、抑うつ低減などの心理的な効果・血液循環の促進といった身体的にも好影響を与えることが明らかにされ(五十嵐 2002)、職場の生産性向上への効果もみられている(丸山&藤 2017)。

ただし、ユーモアには多様な種類があり、その表出動機(意図)の違いによって受け手の感じ方が異なると指摘されている(渡部&稲畑他 2013)。このため(1)ユーモアの特徴(ユーモアの種類)、(2)ユーモアの目的や意図(ユーモアの表出動機)とテレワークの弱点との関係性を明らかにし、ユーモアの効果的な使い方を明らかにする。

第2章 ヒアリング調査

米国ではユーモアを用いる傾向が強く(野口 1970)、職場でのユーモアの使い方や効用を確認するために、ミシガン州とミズーリ州にある日系企業のCEOにヒアリング調査を行った。

アメリカではコミュニケーションの促進に「雑談」や「笑い」を大切にし、普段からユーモアや遊び心をもったイベント等を多く取り入れ、結果的に職場の生産性向上に効果的とのことだった。

コロナ禍にテレワークを行なった際には、挨拶や雑談等のやり取りから社員の健康状態や職務状況を把握し、社員の気持ちに配慮して余裕を持って仕事に取り組むようにしていた。一方で、日本の親企業では管理職が細やかな日報の作成を厳しく義務付けており、労務管理偏重によって、米国のように社員の気持ちに配慮した丁寧なコミュニケーションが不足気味だと指摘がなされていた。

第3章 仮説

ユーモアに関する先行研究や、テレワークの課題に対する報道やヒアリング調査を踏まえて、以下の仮説を立てる。

《仮説 1》テレワークの弱点は生産性を下げる

《仮説 2》テレワークの弱点の軽減には、協調的環境（一体感）の形成が有効である

《仮説 3》協調的環境を形成するには利他的動機によるユーモアが有効である

第4章 定量調査・考察

先行研究整理とヒアリング調査を基に質問を作成しアンケート調査を行った。質問は 95 項目（内訳：ユーモアに関する 55 項目、組織環境に関する 10 項目、テレワークの利点・弱点に関する 15 項目、生産性に関する 15 項目）であり、有効回答数は 1049 件であった。

因子分析の結果、テレワークの弱点として「孤独感」と「表面的（浅い形式的な交流）」の 2 因子が抽出された。ユーモアでは (1) 「攻撃的」「遊戯的」「自虐的」の 3 種類と、(2) 「利己的表出動機」「利他的表出動機」の 2 つの動機が抽出された。

《仮説 1》を立証するため、重回帰分析を行った。『職場の生産性』を目的変数とし、『テレワークの弱点』を説明変数とした結果、『孤独感』は生産性を押し下げ ($\beta = -0.084$, $t = -2.269$, $p < 0.05$) た。協調的に仕事を進める環境であっても社員がテレワークの弱点である『表面的』を感じると生産性を押し下げ ($\beta = -0.192$, $t = -3.384$, $p < 0.001$) たことから《仮説 1》は支持された。《仮説 2》と《仮説 3》を検証するために、共分散構造分析を行った (図 1)。

単なる「雑談」は生産性を下げた。しかし、雑談が『協調的環境（一体感）』や社員の「仕事での気持ちの余裕」を押し上げることで、テレワークの弱点を押し下げている。また、『協調的環境（一体感）』には、『遊戯的ユーモア』と『利他的表出動機』のユーモアがプラスの影響を与えていた。よって《仮説 2》《仮説 3》ともに支持された。

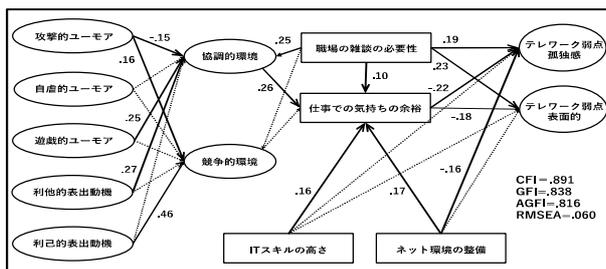


図 1 共分散構造分析結果によるパス図

第5章 含意・提案

本研究では、協調的環境の形成に役立つユーモアを明らかにした。ユーモアが協調的環境を促進し、社員の気持ちの余裕につながり、テレワークの弱点の克服に役立つことを示した。

ユーモアからテレワークの弱点低減までの仕組みを定量的に初めて明らかにしたことは、学術的貢献が大きいと言える。

また、本研究の成果を労使間に浸透させる方策について京都経営者協会の事務局長にインタビューしたところ、本研究内容を同協会と連合京都との研究会での紹介や、同協会のセミナーや研修会を通じて普及していくことができるとの回答を得た。本研究に対する実務者側の期待も大きく実践的貢献も大きいと言える。

第6章 展望

本研究では、テレワークの弱点を低減させるユーモアの種類や動機とその仕組みを明らかにした。今後は、京都経営者協会や企業の協力のもと、テレワーク下でユーモアを活用してもらい、その効果や課題を実践的に明らかにしていくことで、幅広い業種や多様な職場環境に沿ったユーモアの活用方法が提案できると思われる。そのためには京都経営者協会などと連携を密にし、定性的な研究を積み重ねていくことが必要である。

参考文献

- (1) 上野行良: 「ユーモア現象に関する諸研究とユーモアの分類化について」、社会心理学研究、7 巻、2 号、pp112-120(1992)
- (2) 五十嵐透子: 「看護者と看護学生のユーモアセンスの比較 多面的ユーモア尺度を用いて」、日本精神保健看護学会誌、11 巻、1 号、pp50-57(2002)
- (3) 田澤由利: 「テレワークの日米比較報告と日本型テレワークの可能性」、日本テレワーク学会誌、8 巻、1 号、pp61-64(2010)
- (4) 野口彦治: 「アメリカ人の精神構造 2」、横浜商大論集、3 巻、2 号、pp48-67(1970)
- (5) 丸山淳市・藤桂: 「職場におけるユーモア表出者とリーダーの相互作用—名将の下には笑いあり—」、日本心理学会第 79 回大会(2015)
- (6) 丸山淳市・藤桂: 「職場におけるフォロワーが表出するユーモアの循環的影響」、心理学研究、88 巻、4 号、pp317-326(2017)
- (7) 渡部美晴・稲畑陽子・妹尾香苗・境泉洋: 「ユーモア表出がソーシャルサポート及び表出者の精神的健康に与える影響—ユーモアの形態に着目して」、徳島大学人間科学研究、21 巻、pp49-60(2013)
- (8) 日本経済新聞 2020 年 2 月 21 日から 10 月 1 日のテレワークの弱点に関する報道 44 件 (最終確認日 2020 年 10 月 30 日)